

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj.)

Students can retain library books only for two
weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

श्रम अर्थशास्त्र (Labour Economics)

अर्द्धविकसित राष्ट्रों के संदर्भ में
विभिन्न विश्वविद्यालयों की एम० ए० (अर्थशास्त्र)
परीक्षा के नवीनतम पाठ्यक्रमानुसार

लेखक

डॉ० वी० सी० सिन्हा

/ एम ए, एम कॉम., पी-एच डी.

अध्यक्ष, व्यावसायिक सर्वेक्षण विभाग

व्यवस्था प्रशासक विश्वविद्यालय, रीवा, म० प्र०

एव

पुष्पा सिन्हा

एम. ए., एन डी.

1986



नेशनल पब्लिशिंग हाउस
नयी दिल्ली □ जयपुर □ इलाहाबाद

नेशनल पब्लिशिंग हाउस

23, दरियागज, नयी दिल्ली-110002

शाखाएँ

चौडा रास्ता, जयपुर

34, नेताजी सुभाष मार्ग, इलाहाबाद-3

ISBN 81—214—0011—2

मूल्य : 100 00

नेशनल पब्लिशिंग हाउस, 23, दरियागज, नयी दिल्ली 110002 द्वारा प्रकाशित /
पाचवा संस्करण 1986 / सर्वाधिकार पुष्पा मिन्हा / विज्ञान बॉकलेट शाहूदरा,
दिल्ली 110032 में मुद्रित ।

[417 5 (03B-13PB) 786/N]

प्रिय समरेन्द्र और सुशील
को

पांचवें संस्करण की भूमिका

पुस्तक का पूर्णतया सशोधित एवं परिवर्तित संस्करण पाठकों व समक्ष प्रस्तुत करते हुए हमें अपार हर्ष एवं गौरव का अनुभव हो रहा है। विषय सामग्री में नये विकासो को दृष्टिगत रखते हुए प्रत्येक सुधार किये गये हैं।

आर्थिक विकास एक यांत्रिक प्रक्रिया नहीं है, बल्कि एक मानवीय उपक्रम है और समस्त मानवीय उपक्रमों के समान इसकी सफलता भी-अंतिम रूप से इमे क्रिया निवृत्त करने वाले मनुष्यों की कुशलता, गुण और प्रवृत्तियों पर निर्भर करती है। कुशाग्र बुद्धि, कर्तव्यपरायण, जागरूक, स्वस्थ और सुखी श्रमिक किसी भी राष्ट्र के आर्थिक विकास की आधारशिला है। यदि देश में विकास की आवश्यकतानुसार पर्याप्त मात्रा में श्रमशक्ति है, यदि वह आवश्यक कुशलताओं और शिक्षा प्रशिक्षण तथा तकनीकी ज्ञान में सम्पन्न है, यदि उसकी कार्यक्षमता उच्च स्तर की है, यदि उसमें आर्थिक प्रगति की उत्कट अभिलाषा और उसके लिए पर्याप्त प्रेरणाएं हैं तो वह देश द्रुत गति से आर्थिक विकास करेगा। यदि भारत, चीन तथा एशिया और अफ्रीका के अनेक अर्द्ध-विकसित राष्ट्र आज आर्थिक विकास की दौड़ में इंग्लैंड, अमेरिका, जर्मनी जैसे विकसित राष्ट्रों की तुलना में पिछड़े हुए हैं तो इसका एक महत्वपूर्ण कारण यह रहा है कि, यहाँ श्रम-शक्ति की श्रेष्ठता का स्तर भी अपेक्षाकृत नीचा रहा है अर्थात् 'मानवीय पूँजी' घटिया किस्म की रही है। स्पष्टतः भारत जैसी अर्धव्यवस्था, जो आर्थिक विकास की दृष्टि में काफी पिछड़ी है, में श्रमिकों का महत्त्व निम्नदेह अधिक है। इस पिछड़ेपन को दूर करने के लिए यह आवश्यक है कि देश का तीव्र गति से औद्योगिक विकास हो, परंतु औद्योगिक विकास की गति त्वरित करने के लिए यह अति आवश्यक है कि उद्योगों में कार्यरत श्रमिकों का जीवन सुखमय हो, उन्हें अपने कार्य की उचित मजदूरी मिले, कार्य की दशाएं श्रेष्ठ हो, सामाजिक सुरक्षा और कल्याण संबंधी सुविधाएं पर्याप्त रूप में उपलब्ध हो और श्रम के वास्तविक अधिकारों तथा आकांक्षाओं सहित सम्मान को स्वीकार किया जाय। प्रस्तुत पुस्तक का उद्देश्य 'श्रम अर्थशास्त्र' के सिद्धांतों की मापेक्षिक पृष्ठभूमि में श्रम समस्याओं का एक विश्लेषणात्मक विवेचन प्रस्तुत करके श्रमिक और श्रम-समस्याओं की वास्तविकताओं में परिचित कराना है। अधिकांश विश्लेषण नियोजित आर्थिक विकास की पृष्ठभूमि में ही किया गया है।

पुस्तक में दी गई विषय-सामग्री को यथासम्भव नवीनतम बनाने का प्रयास किया गया है और इस उद्देश्य में नवीन ग्रंथों, प्रतिवेदनो और पत्रिकाओं में प्रकाशित लेख एवं समको से सहायता ली गई है अतः लेखक उनके लेखको के प्रति कृतज्ञ है। लेखक अपने उन सभी मित्रों का कृतज्ञ है जिन्होंने अनेक प्रकार से प्रस्तुत पुस्तक को अंतिम रूप देना सम्भव बनाया है। पाठ्यलिपि को स्वच्छ रूप से तैयार करने में मेरे विद्यार्थी श्री एन० पी० पाठक व्याख्याता, नेहरू स्मारक स्नातकोत्तर महाविद्यालय, चाकघाट का परिश्रम प्रशंसनीय है।

यदि यह पुस्तक श्रम समस्याओं के प्रति अध्येता की रुचि उत्पन्न कर सकी तो मैं अपने इस प्रयास को सफल समझूंगा।

पुस्तक को और अधिक उपयोगी बनाने की दिशा में अध्यापको एवं विद्यार्थियों के सुझाव आमंत्रित हैं।

—लेखक

विषय-सूची

भाग 1

- 1 श्रम अर्थशास्त्र—परिभाषा और क्षेत्र 1
 (Labour Economics—Definition and Scope)
 श्रम अर्थशास्त्र की परिभाषा—श्रम की विशेषताएँ—श्रम का वर्गीकरण—
 आधुनिक विचारधारा—श्रम समस्याओं के संबंध में डेल योडर का
 मत—डाफर्ट का मत—निष्कर्ष—अल्पविकसित अर्थव्यवस्थाओं का आर्थिक
 विकास एवं श्रम का स्थान—श्रम अर्थशास्त्र का क्षेत्र—परीक्षा-प्रश्न ।

2. भारत में श्रम-शक्ति 17
 (Labour Power in India)
 श्रम शक्ति से आशय—भारतीय श्रमिकों की संख्या—कार्यशील जनसंख्या
 का व्यावसायिक वितरण—उद्योगानुसार श्रम शक्ति—भारतीय श्रमिकों
की विशेषताएँ—परीक्षा-प्रश्न ।

- 3 श्रमिकों की प्रवासी-प्रवृत्ति 23
 (Migratory Character of the Labour)
 प्रवासी-प्रवृत्ति का अर्थ—प्रवासिता की प्रकृति व प्रकार—प्रवासी-प्रवृत्ति
 के कारण—प्रवासी प्रवृत्ति के गुण दोष—प्रवासी प्रवृत्ति के लाभ—क्या
 श्रमिकों को गांव से संबंध-विच्छेद कर देना चाहिए ?—परीक्षा-प्रश्न ।

- 4 अनुपस्थितता व श्रम-परिवर्तन की समस्या 35
 (Problem of Absenteeism and Labour Turnover)
 अनुपस्थितता का अर्थ—अनुपस्थितता की माप—भारत में अनुपस्थितता
की सीमाएँ—अनुपस्थितता के कारण—अनुपस्थितता के दक्षिण-पश्चिम

(अनुपस्थितता को रोकने के उपाय) — श्रमिकों के हेर-फेर या परिवर्तन की समस्या — श्रम परिवर्तन और अनुपस्थितता में अंतर — श्रम परिवर्तन के कारण — श्रम परिवर्तन के कुप्रभाव — श्रम परिवर्तन को कम करने के उपाय — श्रम परिवर्तन की माप — श्रम परिवर्तन की सीमा — परीक्षा-प्रश्न ।

25. श्रमिकों का जीवन-स्तर एवं उनकी कार्यकुशलता (Standard of Living and Efficiency of Workers)

50

जीवन-स्तर से आशय — जीवन-स्तर के निर्णायक तत्त्व — भा. १११ का जीवन-स्तर निम्न जीवन-स्तर के कारण — जीवन-स्तर ऊँचा करने के उपाय — श्रम की कार्यकुशलता — कार्यक्षमता के निर्धारक तत्त्व — श्रम की कार्यकुशलता से लाभ — भारतीय श्रमिकों की कार्यकुशलता — क्या भारतीय श्रमिक वास्तव में अकुशल हैं ? — भारतीय श्रमिकों की अकुशलता के कारण — भारतीय श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ाने के उपाय — परीक्षा-प्रश्न ।

6. औद्योगिक श्रम की भर्ती (Recruitment of Industrial Labour)

74

भारत में भर्ती की पद्धति — मध्यस्थों द्वारा भर्ती — मध्यस्थों के कार्य — मध्यस्थों द्वारा भर्ती के दोष — ठेकेदारों द्वारा भर्ती — प्रत्यक्ष भर्ती की पद्धति — श्रमिक सभों द्वारा भर्ती — बदली-पद्धति — श्रम अधिकारियों द्वारा भर्ती — श्रम सबंधियों की नियुक्ति — स्थायीकरण पद्धति — रोजगार दफ्तरों द्वारा भर्ती — विभिन्न उद्योगों में भर्ती की प्रणाली — कारखानों में श्रमिकों की भर्ती — छानों में भर्ती — बागानों में श्रमिकों की भर्ती — रेलवे में भर्ती — बंदरगाह व जहाजरानी में भर्ती — परीक्षा-प्रश्न ।

(7) रोजगार दफ्तर या सेवानियोजन कार्यालय (Employment Exchanges)

86

आशय — क्या ये रोजगार उत्पन्न करते हैं ? — रोजगार दफ्तरों के कार्य (उद्देश्य व महत्त्व) — विदेशों में रोजगार के दफ्तर — भारत में रोजगार के दफ्तर — ऐतिहासिक पुनर्वर्षण — वर्तमान स्थिति — श्रमिकों की प्रशिक्षण — रोजगार-दफ्तरों का आलोचनात्मक मूल्यांकन — उन्नति के लिए सुझाव — शिवाजी समिति की सिफारिश — आर्थिक नियोजन एवं रोजगार के दफ्तर — परीक्षा-प्रश्न ।

(Working Conditions and Hours of Work)

काम करने की दशाओं का अर्थ व क्षेत्र—श्रेष्ठ कार्यदशाओं का महत्त्व—कारखाना अधिनियम 1948 के अंतर्गत काम करने की दशाओं से संबंधित व्यवस्था विभिन्न उद्योगों में काम करने की दशाएँ—काम के घटे—कार्य के घटो का परिणाम—भारत में प्रमुख उद्योगों में काम के—परीक्षा-प्रश्न ।

9 भारत में उत्पादकता आंदोलन 110

(Productivity Movement in India)

उत्पादकता का अर्थ—उत्पादकता के विषय में आमक धारणाएँ—भारत में उत्पादकता आंदोलन का महत्त्व—भारत में उत्पादकता वृद्धि आंदोलन—परीक्षा-प्रश्न ।

10 श्रम और सहकारिता 122

(Labour and Co-operation)

सहकारिता की परिभाषा—सहकारिता के सिद्धांत अथवा तत्त्व—श्रमिकों के लिए सहकारिता के लाभ—सहकारिता द्वारा श्रमिक सहायता के रूप—विदेशों में श्रमिक सहकारी समितियों के कार्यों के अध्ययन से निकाले गये परिणाम—भारत में श्रम सहकारिता के विकास के लिए सुझाव—परीक्षा प्रश्न ।

11 श्रम-नीति 127

(Labour Policy)

भारत सरकार की पंचवर्षीय योजनाओं में श्रम नीति—राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें—भारत में आधुनिक श्रम नीति—श्रम-नीति का मूल्यांकन—परीक्षा प्रश्न ।

12 कृषि-श्रमिक 135

(Agricultural Labour)

कृषि-श्रमिक से आशय—कृषि-श्रमिकों का वर्गीकरण—कृषि-श्रमिकों की सख्या—भारत में कृषि-श्रमिकों की सख्या में वृद्धि के कारण—भारतीय कृषि श्रम की वर्तमान दशा—कृषि श्रमिकों की समस्याएँ तथा कठिनाइयाँ—कृषि श्रमिकों की समस्याओं के समाधान के उपाय—कृषि श्रमिकों की उन्नति के लिए उठाये गए कदम—पंचवर्षीय योजना में कृषि श्रमिक—परीक्षा प्रश्न ।

१. मजदूरी के भुगतान की रीतियाँ एवं मजदूरी के सिद्धांत (Methods of Wage Payment and Theories of Wage) 3

मजदूरी देने की पद्धतियाँ—समयानुसार मजदूरी या दैनिक मजदूरी—समयानुसार मजदूरी पद्धति के लाभ—समयानुसार मजदूरी पद्धति के दोष—कार्यानुसार मजदूरी पद्धति—कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के लाभ—कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के दोष—कार्यानुसार मजदूरी पद्धति में सुधार के उपाय—प्रगतिशील (प्रेरणात्मक) मजदूरी या प्रीमियम बोनस प्रणाली—मजदूरी के सिद्धांत—मजदूरी निर्धारण का आधुनिक सिद्धांत—परीक्षा-प्रश्न ।

2 न्यूनतम मजदूरी, न्यायपूर्ण मजदूरी तथा जीवन मजदूरी (Minimum Wage, Fair Wage and Living Wage) 29

न्यूनतम मजदूरी—न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व और उद्देश्य—न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने में कठिनाइयाँ—आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी—उचित मजदूरी का निर्धारण—वैज्ञानिक न्यूनतम मजदूरी—न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948—कृषि मजदूरी के लिए न्यूनतम मजदूरी . इसकी सीमाएँ—भारत में राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की उपयुक्तता—परीक्षा-प्रश्न ।

3 लाभ अशभागिता एवं सहभागिता (Profit Sharing and Co partnership) 50

लाभ अशभागिता की परिभाषा और विशेषताएँ—ऐतिहासिक सिद्धान्त-लोकन—लाभ अशभागिता के विभिन्न रूप और तरीके—अशभागिता योजना के लाभ व हानियाँ—भारत में लाभ अशभागिता की योजना—सहभागिता—परीक्षा-प्रश्न ।

४ औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों का भाग या भागीदारी (Workers' Participation in Management) 59

प्रबंध में भागीदारी का अर्थ—विशेषताएँ—औद्योगिक प्रजातंत्र के सिद्धांत—उद्योगों के प्रबंध में श्रमिकों को भाग देने के लाभ व महत्त्व—श्रमिक प्रबंध के प्रारूप—प्रबंध में सहभागिता का दर्शन और व्यवहार—भारत में औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों का भाग—अध्ययन दल की सिफारिशें—प्रबंध में श्रमिकों की भागिता योजनाओं की प्रगति अथवा भारत में प्रबंध में श्रमिक सहभागिता का स्वरूप और ढाँचा—भारत में इस योजना के कार्यान्वयन में कठिनाइयाँ—भारत में श्रमिक भागीदारी योजनाओं को सफल बनाने के लिए सुझाव—परीक्षा-प्रश्न ।

5 विवेकीकरण (Rationalisation)

85

आशय व परिभाषाएँ—विशेषताएँ व उद्देश्य—विवेकीकरण के तत्त्व अथवा पहलू—विवेकीकरण के लाभ व दोष—विवेकीकरण की योजना कैसे सफल हो—भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण—भारत में विवेकीकरण आंदोलन का इतिहास—आधुनिकीकरण विवेकीकरण का नया रूप—भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण की धीमी प्रगति के कारण—भारत सरकार की नीति—परीक्षा-प्रश्न ।

6 विशिष्टीकरण (Specialisation)

111

विशिष्टीकरण का अर्थ व स्वरूप—विशिष्टीकरण से लाभ व हानियाँ—विशिष्टीकरण की सीमाएँ—विशिष्टीकरण के लाभप्रद उपयोग के लिए सुझाव—परीक्षा-प्रश्न ।

7 सेविदगीय प्रबंध (Personnel Management)

119

सेविदगीय प्रबंध का अर्थ व परिभाषाएँ—सेविदगीय प्रबंध की विशेषताएँ व उद्देश्य—सेविदगीय प्रबंध के कार्य—सेविदगीय प्रबंध के विभाग—सेविदगीय प्रबंध के मिश्रण—सेविदगीय नीति—परीक्षा-प्रश्न ।

8 स्वचलन (Automation)

132

स्वचलन का अर्थ व परिभाषाएँ—स्वचलन प्रक्रिया की अवस्थाएँ—स्वचलन की विशेषताएँ—यंत्रीकरण या मशीनीकरण और स्वचलन—स्वचलन एवं विवेकीकरण—स्वचलन और कंप्यूटर—स्वचलन के उपयोग में कठिनाइयाँ—स्वचलन के प्रभाव—स्वचलन के संबंध में भारत सरकार की नीति—भारत में स्वचलन की प्रगति—परीक्षा-प्रश्न ।

9 भारत में श्रमिक संघ या संघवाद (Trade Unions in India)

151

श्रम संघ की परिभाषाएँ—व्यक्तियों के उद्देश्य व कार्य—श्रम संघों के उद्देश्य—श्रमिक संघ एवं आर्थिक विकास—सामूहिक सौदेबाजी या श्रमिक संघ तथा मजदूरी—श्रमिक संघों से हानियाँ—भारत में श्रमिक संघ आंदोलन का इतिहास—भारतीय श्रम संघवाद की वर्तमान स्थिति—भारतीय श्रमिक संघ आंदोलन की समस्याएँ, कठिनाइयाँ व दोष—भारत में श्रम संघ आंदोलन को दृढ़ बनाने के लिए सुझाव—श्रम संघ और पंच-

वर्षीय योजना—भारत और इंग्लैंड के श्रमिक सघ आंदोलन की तुलना—
राष्ट्रीय श्रम आयोग और श्रम सघ—परीक्षा प्रश्न ।

10 भारत में औद्योगिक संबंध व औद्योगिक सघर्ष (Industrial Relations and Industrial Disputes in India) 183

औद्योगिक सघर्ष का अर्थ—भारत में औद्योगिक सघर्ष की ऐतिहासिक समीक्षा—भारतीय औद्योगिक सघर्षों का विश्लेषण—औद्योगिक सघर्ष के कारण—औद्योगिक सघर्ष के प्रभाव या परिणाम—क्या श्रमिकों को हड़ताल का अधिकार मिलना चाहिए?—औद्योगिक शांति स्थापित करने की रीतियाँ—भारत में औद्योगिक सघर्षों को रोकने तथा निपटाने की विद्यमान व्यवस्था—भारतीय औद्योगिक शांति व्यवस्था का मूल्यांकन एवं सुझाव—औद्योगिक संबंध एवं योजनाएँ—औद्योगिक संबंधी विधेयक—आवश्यक सेवा अनुरक्षण अध्यादेश-1981—परीक्षा-प्रश्न ।

11 सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining) 217

अर्थ और परिभाषा—सामूहिक सौदेबाजी के तत्त्व—सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया—सामूहिक सौदेबाजी की विषय-सूची या क्षेत्र—सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धांत—सामूहिक सौदेबाजी के स्वरूप—सामूहिक सौदेबाजी का विकास—सामूहिक सौदेबाजी को प्रभावित करने वाले घटक—सामूहिक सौदेबाजी के लाभ व क्षेप—सामूहिक सौदेबाजी को सुदृढ़ बनाने के उपाय—औद्योगिक सौदेबाजी और सामाजिक परिवर्तन प्रक्रिया—भारत में सामूहिक सौदेबाजी—क्या सामूहिक सौदेबाजी भारतीय अर्थव्यवस्था के अनुकूल है?—परीक्षा-प्रश्न ।

12 औद्योगिक आवास (Industrial Housing) 231

औद्योगिक आवास के आशय—औद्योगिक क्षेत्रों में आवास दशाएँ—दोषपूर्ण आवास व्यवस्था के दुष्परिणाम—गंदी बस्तियों की सफाई—आवास-समस्या को सुलझाने के लिए किये गये प्रयास—पंचवर्षीय योजनाओं के अधीन प्रगति—आवास-योजना के धीमी प्रगति के कारण और सुझाव—आवास मंत्री सम्मेलन सन् 1971 की सिफारिशें—परीक्षा-प्रश्न ।

13 भारत में श्रम कल्याण (Labour Welfare in India) 251

श्रम कल्याण का अर्थ एवं परिभाषा—श्रम कल्याण के अंतर्गत किये जाने वाले कार्य—श्रम कल्याण का महत्त्व—भारत में श्रम कल्याण कार्य—केंद्रीय सरकार द्वारा श्रम कल्याण कार्य—सेवा योजनाओं द्वारा किये जाने

वाले कल्याण-कार्य—श्रम कल्याण कार्यों के असफलताओं के कारण और सुझाव—श्रम कल्याण कार्य की नई दिशाएँ—राष्ट्रीय श्रम आयोग एवं श्रम कल्याण—परीक्षा-प्रश्न ।

14 सामाजिक न्याय का सिद्धांत 265 (Theories of Social Justice)

सामाजिक न्याय क्या है ?—उपयोगितावाद—व्यक्तिवाद—सघवाद—समष्टिवाद या राजकीय समाजवाद—अराजकतावाद—साम्यवाद—गांधीवाद—परीक्षा-प्रश्न ।

15 भारत में सामाजिक सुरक्षा 276 (Social Security in India)

सामाजिक सुरक्षा की धारणा—सामाजिक सुरक्षा की परिभाषा—सामाजिक सुरक्षा के तत्त्व—सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता—भारत में सामाजिक सुरक्षा—भारत में वर्तमान व्यवस्था—भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता व उद्देश्य—भारत में सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था की विशेषताएँ—भारत में किये गए सामाजिक सुरक्षा कार्यों की आलोचनाएँ—सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की अधिक प्रभावी बनाने के लिए आवश्यक सुझाव—परीक्षा-प्रश्न ।

16 विदेशों में सामाजिक सुरक्षा 306 (Social Security in Abroad)

ग्रेट ब्रिटेन में सामाजिक सुरक्षा—अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा—रूस में सामाजिक सुरक्षा—परीक्षा-प्रश्न ।

17 भारत में श्रम सन्निधय 319 (Labour Legislation in India)

कारखाना अधिनियम—भारतीय खान अधिनियम—बागान अधिनियम—परिवहन अधिनियम—मजदूरी सबंधी अधिनियम—सामाजिक सुरक्षा सबंधी अधिनियम—श्रम कल्याण सबंधी विधान—अन्य श्रम सबंधी अधिनियम—परीक्षा-प्रश्न ।

18 बेरोजगारी की समस्या 330 (Problem of Unemployment)

परिभाषा—बेरोजगारी के प्रकार—बेरोजगारी के सिद्धांत—बेरोजगारी के कारण—बेरोजगारी के दुष्परिणाम—बेरोजगारी दूर करने के उपाय—भारत में बेरोजगारी की समस्या—भारत में बेरोजगारी की प्रकृति—बेरोजगारी के कारण—पंचवर्षीय योजनाओं के अंतर्गत बेरोजगारी को

दूर करने के प्रयत्न—छठी योजना में रोजगार नीति—स्व-रोजगार के लिए मार्गदर्शन समिति का गठन—परीक्षा-प्रश्न ।

19. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) 355

संक्षिप्त इतिहास—मूलभूत सिद्धांत—प्रमुख उद्देश्य—अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का संविधान—भारत एवं अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन—संगठन का भारतीय श्रम संघ आंदोलन पर प्रभाव—भारत को अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा दी गई सहायता—संगठन के कार्यों का मूल्यांकन—परीक्षा-प्रश्न ।

20. औद्योगिक श्रमिकों की ऋणग्रस्तता (Indebtedness of Industrial Workers) 363

ऋणग्रस्तता की समस्या—ऋणग्रस्तता के कारण—ऋणग्रस्तता के दुष्परिणाम—ऋणग्रस्तता को दूर करने के उपाय—ऋणग्रस्तता संबंधी वैधानिक व्यवस्था—परीक्षा-प्रश्न ।

21. बाल एवं महिला श्रम (Child and Women Labour) 371

बाल श्रम की समस्या—समस्या का स्वरूप—बाल श्रम को रोजगार पर लगाने के कारण—विभिन्न उद्योगों में बाल श्रमिक—बाल श्रम की प्रमुख समस्याएँ—बाल श्रमिकों की अवस्था में सुधार के राजकीय प्रयत्न—भावी नीति एवं सुझाव—महिला श्रम—महिला श्रमिकों की समस्या—महिला श्रम की समस्याएँ—महिला श्रमिकों की सुरक्षा के राजकीय प्रयास—महिला श्रमिक व श्रम संघ—महिला श्रमिकों की स्थिति में सुधार हेतु अन्य सुझाव—परीक्षा-प्रश्न ।

22. बोनस की समस्या (The Bonus Issue) 388

बोनस की धारणा—विकास—बोनस विवाद समिति—बोनस आयोग—बोनस भुगतान अधिनियम, 1965—बोनस पुनरीक्षण समिति—बोनस संबंधी अध्यादेश—बोनस संबंधी 1979 का अध्यादेश—बोनस भुगतान संशोधन अध्यादेश, 1980—परीक्षा-प्रश्न ।

अध्याय 1

श्रम अर्थशास्त्र—परिभाषा और क्षेत्र (Labour Economics—Definition and Scope)

श्रम अर्थशास्त्र की परिभाषा श्रम अर्थशास्त्र एक विस्तृत वाक्यांश है जिसका विगत कुछ दशकों में संयुक्त राज्य अमेरिका के माहित्य में प्रचार होने लगा है। कहा जाता है कि श्रम अर्थशास्त्र आर्थिक अध्ययन के एक प्रमुख अंग के रूप में अर्थशास्त्र के अध्ययन की वह शाखा है जिसके अंतर्गत श्रम एवं उसकी समस्याओं और उससे संबंधित मिश्रितों आदि का अध्ययन किया जाता है। परंतु श्रम अर्थशास्त्र को हम केवल अर्थशास्त्र का एक अंग नहीं मान सकते क्योंकि श्रम अर्थशास्त्र पर अर्थशास्त्र के अतिरिक्त समाजविज्ञान, मनोविज्ञान, राजनीतिशास्त्र व नीतिशास्त्र आदि अनेक सामाजिक विज्ञानों का प्रभाव पड़ा है। श्रम की समस्याएँ केवल आर्थिक समस्याएँ ही नहीं बल्कि राजनीतिक, मनोवैज्ञानिक तथा नैतिक समस्याएँ भी हैं। यद्यपि श्रम अर्थशास्त्र में भी अन्य सामाजिक विज्ञानों की भाँति अनेक विज्ञानों का प्रभाव पड़ा है परंतु इसका अपना एक अलग अस्तित्व है। श्रम अर्थशास्त्र सामाजिक उत्पादन में श्रम की बढ़ती हुई भूमिका तथा प्रस्थिति (Status) की ओर संकेत करता है। हम श्रम अर्थशास्त्र की एक सामान्य परिभाषा इस प्रकार कर सकते हैं : “श्रम अर्थशास्त्र वह विज्ञान तथा कला है जिसमें विभिन्न श्रम समस्याओं का सैद्धांतिक और व्यावहारिक रूपों में अध्ययन किया जाता है।” ✓

श्रम अर्थशास्त्र एक विज्ञान है क्योंकि श्रम की किसी समस्या पर तब तक विचार नहीं किया जाता जब तक हम ज्ञान न हो कि श्रम का व्यवहार कैसे होता है क्यों होता है? व्यवहार में कुछ नियम होने हैं। अतः व्यवहार का सैद्धांतिक विवेचन भी हो सकता है। श्रम की कुछ समस्याएँ भी होती हैं जिनके कारण और परिणामों पर विचार करके उनका निदान उद्योग की आवश्यकता पड़ती है। इस प्रकार श्रम अर्थशास्त्र के अध्ययन का सैद्धांतिक पक्ष भी है और व्यावहारिक उपयोग भी। इसीलिए हम कह सकते हैं कि श्रम अर्थशास्त्र एक विज्ञान और कला दोनों ही है।

ऊपर हमने देखा कि श्रम अर्थशास्त्र में श्रम की समस्याओं और सिद्धांतों का अध्ययन किया जाता है। अब यह ज्ञान होना आवश्यक है कि श्रम से हमारा तात्पर्य क्या है।

श्रम अर्थशास्त्र में श्रम की परिभाषा : साधारण बोलचाल की भाषा में सभी प्रकार की चेष्टाओं के लिए आवश्यक परिश्रम को श्रम कहते हैं। परंतु श्रम अर्थशास्त्र

मे श्रम का प्रयोग एक विशिष्ट अर्थ में किया जाता है। प्रो० जेवन्स ने शब्दा में श्रम वह मानसिक तथा शारीरिक प्रयत्न है जो अक्षत या पूर्णतः काय से प्रत्यक्ष प्राप्त होने वाले सुख के अतिरिक्त किसी आर्थिक उद्देश्य से किया जाता है।¹ मार्शल ने भी इस परिभाषा को स्वीकार किया है परंतु इसमें यह स्पष्ट नहीं है कि आर्थिक उद्देश्य क्या है? प्रो० थामस का कथन है, “सभी प्रकार का मानव श्रम चाहे वह शारीरिक हो या मानसिक, परंतु जो पारिश्रमिक प्राप्त करने की आशा से किया जाता है अर्थशास्त्र में श्रम कहलाता है।”² वास्तव में इस पीढ़ी ने सभी अर्थशास्त्रियों ने श्रम को समाज के दृष्टिकोण से देखने का प्रयत्न नहीं किया। वस्तुतः श्रम के अंतर्गत समाज और व्यक्ति के संपूर्ण मानवीय प्रयास आते हैं जिनके द्वारा उन वस्तुओं और सेवाओं का निर्माण होता है जिनकी मानवीय जीवन के लिए उपयोगिता है। संक्षेप में, श्रम अर्थशास्त्र में श्रम से तात्पर्य नियुक्त श्रम (Employed Labour) से है। वे सभी व्यक्ति, जिनकी जीविका का प्रमुख साधन श्रम का विक्रय है अर्थात् जो श्रमिक हैं, इस शास्त्र के अध्ययन के विषय हैं।

श्रम की विशेषताएँ

उत्पत्ति के एक महत्वपूर्ण साधन के रूप में श्रम की निम्नलिखित प्रमुख विशेषताएँ हैं—

1 श्रम उत्पत्ति का अनिवार्य साधन है बिना श्रम के किसी भी प्रकार का उत्पादन संभव नहीं है।

2 श्रम नश्वर है श्रम को संवय करने नहीं रखा जा सकता। यदि किसी दिन श्रमिक कार्य नहीं करता तो उस दिन का उसका श्रम सदा के लिए नष्ट हो जाता है।

3 श्रम को श्रमिक में पृथक् नहीं किया जा सकता श्रमिक को श्रम करने के लिए कार्य स्थान पर स्वयं जाना पड़ता है। इसीलिए श्रमिक अपने काय तथा उसमें संचित अन्य बातों में बहुत रुचि रखता है।

4 श्रम गतिशील होता है वह एक स्थान से दूसरे स्थान और एक व्यवसाय से दूसरे व्यवसाय में आसानी से जा सकता है।

5 श्रम उत्पादन का सक्रिय साधन है भूमि और पूँजी स्वयं कोई उत्पत्ति नहीं कर सकते। जब श्रम का सहयोग माध्यमों से होता है तब धन का उत्पादन होता है। इस प्रकार श्रम उत्पादन क्रिया में सक्रिय रूप में भाग लेता है।

II श्रमिक अपने श्रम को बेचता है परंतु अपनी आय नहीं जैसे टैक्सी ड्राइवर मवारियों को एक स्थान से दूसरे स्थान पर पहुँचाता है तो उस समय वह अपना श्रम

1. “Labour is that exertion of the mind or body undertaken partly or wholly with a view to some good other than the pleasure derived directly from the work” —Jevons

2. “Labour connotes all human effort of body or mind which is undertaken in the expectation of some reward” —Thomas

वेचता है, अपनी आय को नहीं।

7 श्रम उत्पत्ति का साधन और साध्य दोनों ही हैं मजदूर नौग केवल उत्पादन में ही सहायक नहीं होते वस्तुओं का वे उत्पादन करते हैं उनका वे स्वयं भी उपभोग करते हैं। इस प्रकार श्रम उत्पादक और उपभोक्ता अथवा साधन और साध्य दोनों ही हैं।

8 श्रम की पूर्ति बेसोचदार होती है श्रम की पूर्ति में परिवर्तन करने के लिए पर्याप्त समय की आवश्यकता पड़ती है क्योंकि श्रम की पूर्ति में दो प्रकार से घट-बढ़ की जा सकती है (i) जनसंख्या में परिवर्तन द्वारा और (ii) श्रमिकों की कार्य कुशलता में वृद्धि अथवा कमी के द्वारा। परन्तु इन दोनों ही प्रकार से श्रम की मात्रा में परिवर्तन धीरे-धीरे होते हैं।

9 श्रम में पूँजी लगाई जा सकती है जिस प्रकार विभिन्न उद्योगों में पूँजी लगाकर आय प्राप्त की जा सकती है उसी प्रकार श्रम की कार्य-कुशलता बढ़ाने के लिए प्रशिक्षण आदि पर रूपाया व्यय करके इसमें अतिरिक्त लाभ कमाया जा सकता है।

10 श्रम की सौदा करने की शक्ति कम होती है इसके कई कारण हैं (i) श्रम नश्वर होता है (ii) श्रमिकों में अर्थ तथा सघटन का अभाव रहता है, (iii) श्रमिकों की आर्थिक स्थिति कमजोर होती है, और (iv) रोजगार के क्षेत्र में श्रमिकों का अधिकार नहीं रहता।

11 श्रम अधिक वस्तुओं से भिन्न है इसलिए इसके मूल्य के निर्धारण के लिए भलग सिद्धांतों की आवश्यकता होती है। बहुत सीमा तक श्रम की प्रतिस्थापना मशीनों से हो सकती है। स्मरण रहे कि मशीनों में मनुष्य के शारीरिक श्रम की प्रतिस्थापना हो सकती है लेकिन बुद्धि की नहीं।

श्रम का वर्गीकरण

श्रम का तीन प्रकार से वर्गीकरण किया जा सकता है—

1 उत्पादक और अनुत्पादक श्रम अर्थशास्त्रियों का इस बात पर मतभेद है कि किस प्रकार के श्रम को उत्पादक कहा जाय और किस प्रकार के श्रम को अनुत्पादक माना जाय। इस मस्य में विभिन्न अर्थशास्त्रियों के विचार इस प्रकार हैं—

(अ) वाणिज्यवादी अर्थशास्त्रियों (Mercantilist) का मत इन अर्थशास्त्रियों के अनुसार केवल वही श्रम उत्पादक कहलाता था जिसके द्वारा निर्यात के लिए वस्तुएँ तैयार की जाती थी तथा अन्य सभी प्रकार के श्रम को वे अनुत्पादक मानते थे।

(ब) निर्वाधावादी (Physiocrats) का मत इन अर्थशास्त्रियों का विचार था कि केवल वही श्रम उत्पादक है जो उन उत्पादक कार्यों में लगा हुआ है जहाँ प्रकृति मनुष्य के कार्य में सहायक है। उन विचार में कृषि खनिज उद्योग मछली पकड़ना आदि कुछ ऐसी उद्योग एवं व्यवसाय हैं जिनमें मनुष्य प्रकृति की सहायता प्राप्त करता है और उसकी दयानुता के कारण ही उत्पादन में वृद्धि करन में समर्थ हो पाता है। अब इन उद्योगों में तथा श्रम उत्पादक है। इनके अतिरिक्त अन्य प्रकार के कार्यों में बुद्धि

प्रकृति सहायक नहीं होती इसलिए उनमें लगा हुआ श्रम अनुत्पादक है।

(स) प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों (Classical Economists) का मत प्रतिष्ठित अर्थशास्त्री एडम स्मिथ तथा जे० एस० मिल ने केवल 'उन्ही' श्रमों को उत्पादक माना है जिनसे किसी ठोस भौतिक तथा विन्यय योग्य वस्तु का निर्माण होता है। इस प्रकार बल्ल, वस्त्र, मेज, बतन, मशीन आदि भौतिक वस्तुओं का उत्पादन करने वाले श्रमिकों का श्रम उत्पादक होगा परन्तु एक वकील, डाक्टर, अध्यापक, गायक, पुजारी, कलाकार आदि का श्रम अनुत्पादक होगा, क्योंकि उसके फलस्वरूप किसी ठोस भौतिक वस्तु का निर्माण नहीं होता बल्कि अमूर्त सेवाएँ उत्पन्न होती हैं।

(द) आधुनिक विचारधारा (Modern Concept) आधुनिक अर्थशास्त्रियों के अनुसार किसी प्रकार का भी श्रम जिससे उपयोगिता का सृजन या उसमें वृद्धि होती है, उत्पादक श्रम कहलाता है। यह उपयोगिता की वृद्धि किसी मूर्त वस्तु में हो सकती है और अमूर्त में भी। इस परिभाषा के अनुसार डाक्टर वकील, शिक्षक आदि की सभी सेवाएँ उत्पादक श्रम के अन्तर्गत आ जाती हैं। अनुत्पादक श्रम वह होता है जिससे न तो उपयोगिता का सृजन होता है और न उपयोगिता में वृद्धि ही होती है, जैसे—एक ऐसे लेखक के श्रम को अनुत्पादक कहा जाएगा जिसकी पुस्तक छपी नहीं है।

बेन्हम जैसे आधुनिक अर्थशास्त्रियों का मत है कि श्रम के उद्देश्य की सफलता के आधार पर उसे उत्पादक तथा अनुत्पादक वर्गों में बांटना उचित नहीं है। बेन्हम का कहना है कि जो श्रम आय अर्जित करते हैं वे उत्पादक है तथा जो आय अर्जित नहीं करते वे अनुत्पादक हैं। फ्रेजर ने इस सबंध में एक ऐसे गायक का उदाहरण दिया है जिसके गर्दन राय के शोर से पीछा छुड़ाने के लिए मुहल्ले वाले उसे कुछ पैसा देते हैं। यह गर्वये का सबीत उसके लिए उत्पादक है क्योंकि वह उससे आय प्राप्त करता है यद्यपि यह समाज के लिए अनुत्पादक है क्योंकि वह किसी प्रकार की उपयोगिता का सृजन नहीं करता।

2. कुशल तथा अकुशल श्रम जिस मानसिक अथवा शारीरिक श्रम के लिए किसी विशेष शिक्षा तथा ट्रेनिंग की जरूरत होती है उसे कुशल श्रम कहते हैं। इंजीनियर, अध्यापक, चिकित्सक, मशीन चालक आदि का श्रम कुशल होता है क्योंकि इन सभी को अपना-अपना कार्य संपादित करने से पहले प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है। इसके विपरीत, जिस श्रम को करने के लिए किसी विशेष प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती उसे अकुशल श्रम कहते हैं। चपरासी, बोझा ढोने वाला श्रमिक, घरेलू नौकर व होटल के बरों का श्रम अकुशल होता है।

कुशल व अकुशल श्रमों का वर्गीकरण सापेक्षिक है क्योंकि कुशल एवं अकुशल श्रम का अंतर देश एवं परिस्थितियों के अनुसार निरंतर बदलता रहता है तथा इस अंतर को शिक्षा प्रसार, औद्योगिक विवास तथा श्रमिकों के प्रशिक्षण की सुविधाओं द्वारा दूर किया जा सकता है।

3. मानसिक तथा शारीरिक श्रम जिस कार्य को करने में मस्तिष्क की अपेक्षा

शरीर के अगो अथवा मासपेशियों के कार्य की प्रधानता होती है उसे शारीरिक श्रम कहा जाता है, जैसे—एक कुली का श्रम शारीरिक श्रम है। इसके विपरीत, जिस कार्य को सपन्न करने में शारीरिक शक्ति की अपेक्षा मानसिक शक्ति का प्रयोग किया जाता है उसे मानसिक श्रम कहते हैं, जैसे—शिक्षक, वकील, डॉक्टर आदि का श्रम मानसिक श्रम है। किंतु इस संबंध में ध्यान देने योग्य बात यह है कि प्रत्येक मानसिक कार्य के लिए शारीरिक श्रम आवश्यक होता है और कोई भी शारीरिक कार्य बिना मस्तिष्क की सहायता लिये सपन्न नहीं किया जा सकता। अतः केवल इतना ही है कि एक में शारीरिक शक्ति की प्रधानता रहती है और दूसरे में मानसिक शक्ति की।

श्रम अर्थशास्त्र का क्षेत्र (Scope of Labour Economics)

श्रम अर्थशास्त्र के क्षेत्र में श्रम से संबंधित आर्थिक समस्याएँ सम्मिलित हैं। इसमें श्रम सिद्धांतों व व्यवहारों का अध्ययन किया जाता है। श्रम अर्थशास्त्र एक स्वतंत्र विज्ञान के रूप में विकसित हो गया है। इसके अपने सिद्धांत, नियम, उपनियम व व्यवस्थित ज्ञान भंडार हैं। एडम्स व समर (Adams and Summar) के शब्दों में "श्रम समस्या का क्षेत्र इतना विशाल है कि श्रम संघवाद एवं औद्योगिक धार्मिकता की समस्याएँ उसके अंतर्गत आ जाती हैं। श्रम समस्या के अंतर्गत श्रमिकों की भर्ती से लेकर उत्पादकता वृद्धि तक की संपूर्ण समस्याएँ सम्मिलित की जाती हैं।

संक्षेप में श्रम समस्याओं का निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन कर सकते हैं—

- 1 मजदूरी संबंधी समस्याएँ।
- 2 श्रम के कार्य से संबंधित समस्याएँ।
- 3 रोजगार की सुरक्षा से संबंधित समस्याएँ।
- 4 सामाजिक सुरक्षा संबंधी समस्याएँ।

1 मजदूरी संबंधी समस्याएँ मजदूरी की सेवाओं के लिए जो पारितोषण दिया जाता है उसे साधारणतया मजदूरी कहते हैं। वस्तुतः मजदूरी ही ऐसी घुरी है जिस पर अधिकांश श्रम समस्याएँ चक्कर काटती हैं। मजदूरी ही श्रमिकों के जीवन का आधार है। एक श्रमिक को जितनी मजदूरी मिलती है उसी के अनुसार उसका जीवन-स्तर निश्चित होता है। श्रमिक उद्योग के संनिध होते हैं तथा जब तक पेट भरने, तन ढकने व उचित वातावरण के लिए उन्हें पर्याप्त मजदूरी नहीं दी जाती, वे पूर्ण कार्य-क्षमता के साथ काम नहीं कर सकते। मजदूरी का महत्त्व केवल जीवन-यापन-स्तर तथा प्रति व्यक्ति आय के रूप में ही नहीं, बल्कि उत्पादन बढ़ाने व अर्थव्यवस्था को सुदृढ़ बनाने के साधन के रूप में भी है। संवायोजकों की दृष्टि में मजदूरी इसलिए महत्त्वपूर्ण है क्योंकि उत्पादन लागत का एक प्रमुख तत्व मजदूरी संबंधी व्यय होता है। सेवायोजकों के लिए मजदूरी के महत्त्व का एक अन्य कारण यह भी है कि मजदूरी तथा अपेक्षित कार्य-दत्ताओं के लिए मांग मूल्य बाजार एवं उत्पादन की अनेक समस्याएँ उत्पन्न कर देती हैं। इस प्रकार श्रमिक व सेवायोजक तथा राष्ट्र सभी मजदूरी की समस्या से प्रत्यक्ष व परमा-

वर्षा रूप से सबधित हैं। वर्तमान समय में मजदूरी सबधी ऐसी तीन धारणायें प्रचलित हैं। प्रथम, रहन-सहन मजदूरी अथवा जीवन मजदूरी जिसे श्रमिक सभ्यता का समर्थन प्राप्त है। द्वितीय, जीवन निर्वाह मजदूरी, जिसका समर्थन सेवायोजकों द्वारा किया जाता है और तृतीय, उचित मजदूरी जिसे सरकार एक माध्यम वर्ग के रूप में अपनाये का प्रयोग करती है। न्यूनतम मजदूरी जीवन-निर्वाह मजदूरी से अधिक होती है और उचित मजदूरी न्यूनतम मजदूरी और रहन-सहन मजदूरियों के बीच होती है।

भारतीय श्रमिकों की मजदूरी की समस्याओं के कई रूप हैं, जैसे (अ) मजदूरी इतनी कम है कि जीवन निर्वाह संभव नहीं है। (ब) मजदूरी की दर सभी उद्योगों में समान नहीं है। (स) मजदूरी देने के ढंग दोषपूर्ण है। (द) मजदूरी उतनी नहीं मिलती जितनी कि श्रम के वास्तविक प्रतिफल के रूप में मिलनी चाहिए। भारतीय श्रमिकों की मजदूरी की इन समस्याओं का परिणाम यह होता है कि श्रमिकों का जीवन-स्तर निम्न बना रहता है और निम्नतर होता जाता है। जीवन स्तर निम्न बने रहने से श्रमिकों के स्वास्थ्य एवं कार्य-क्षमता की अनेक समस्याएँ उत्पन्न हो जाती हैं। स्वास्थ्य और कार्य-क्षमता की समस्याएँ उत्पादन पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हैं। इन मजदूरी की समस्याओं को लेकर प्रायः औद्योगिक सभ्यता होते रहते हैं जिनका दुष्परिणाम सारे राष्ट्र पर पड़ता है। इसलिए कहा जाता है कि मजदूरी वह धुरी है जिस पर अधिकांशतम श्रम समस्याएँ घुँकर काटती हैं।

2 श्रम के कार्य से सबधित समस्याएँ कुछ समस्याएँ ऐसी होती हैं जो श्रम के कार्य से सबधित होती हैं। श्रम की प्रवासी प्रवृत्ति, श्रम की कार्य कुशलता व गतिशीलता, कुशलता, अनुपस्थितिता व श्रम परिवर्तन इसी प्रकार की समस्याएँ हैं। ये समस्याएँ श्रमिकों के साथ साथ उद्योगपतियों व राष्ट्र को भी प्रभावित करती हैं। ये श्रम समस्याएँ भारतवर्ष में काफी उग्र हैं।

3 रोजगार की सुरक्षा से सबधित समस्याएँ रोजगार-सुरक्षा के सन्न का अध्ययन किये बिना श्रम समस्याओं के स्वभाव को समझना कठिन है। कारण यह है कि श्रम समस्याओं का मुख्य स्रोत रोजगार सबधी सुरक्षा का अभाव है। औद्योगिक बेरोजगारी, शिक्षित बेरोजगारी और कृषिक बेरोजगारी ये तीनों वर्ग श्रम समस्याओं के मुख्य स्रोत हैं। किसी श्रमिक को रोजगार सबधी सुरक्षा प्राप्त नहीं है तो उसके परिवार का भविष्य और उसके समुदाय का कल्याण कुप्रभावित होगा। बेरोजगारी का विचार मात्र ही श्रमिक के सुख और शांति को हानि पहुँचाता है। संसकोहिंदर ने कहा है 'बेरोजगारी श्रमिकों को तीन प्रकार से प्रभावित करती है—यह श्रमिक की आय को कम करता है, अपना-प्रेमनिष्ठा मित्रता खोती है और यह श्रमिकों को 'वध' कुशलता को खोना करती है।' संक्षेप में बेरोजगारी से व्यक्तिगत पारिवारिक सामाजिक और राष्ट्रीय जीवन में अनेक प्रकार की बाधाओं का जन्म होता है जिनका राष्ट्र पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

विगत वर्षों में रोजगार की सुरक्षा निम्न कारणों से खतरा में पड़ गई है

- (1) जनसंख्या में तीव्र गति में वृद्धि (ii) उद्योगों में निरंतर मशीनीकरण का प्रयोग

(iii) औद्योगीकरण की घीमी गति, (iv) ग्रामीण उद्योगों की समाप्ति, (v) विवेकीकरण व आधुनिकीकरण के कार्यक्रमों को अपनाया जाना आदि।

भारत में बढ़ती हुई जनसंख्या के परिणामस्वरूप श्रम की अधिकता के कारण भारत में बेरोजगारी और अल्प बेरोजगारी की समस्या बहुत उग्र है। बेरोजगारी को दूर करने के लिए हमें शीघ्र ही सबके लिए रोजगार की भावना से युद्ध-स्तर पर सक्रिय उपाय करने होंगे।

4 सामाजिक सुरक्षा सबंधी समस्याएँ: एक कल्याणकारी राज्य में प्रत्येक व्यक्ति को सामाजिक न्याय का आश्वासन होता है परंतु इसकी आवश्यकता श्रमिकों को अधिक है। अधिकांश मजदूरी पर कार्य करने वाले व्यक्ति अपनी जीविका के लिए किसी-न-किसी व्यवसाय के नियमित रूप से चलते रहने पर निर्भर होते हैं। जब ये व्यवसाय किसी कारण से बंद हो जाते हैं या जब व्यक्ति औद्योगिक दुर्घटना, वृद्धावस्था, आकस्मिक मृत्यु, बीमारी या अप्रसूता अथवा बेरोजगारी के कारण जीविका कमाने के लिए असमर्थ हो जाता है तब उसका और उसके आश्रितों का पालन-पोषण कैसे हो?—इन सब कठिनाइयों पर कोई श्रमिक एकाकी रूप से विजय नहीं प्राप्त कर सकता। केवल समाज ही, जिसका वह एक अंग है, इन सभी जोखिमों और आकस्मिकताओं के विरुद्ध पर्याप्त व्यवस्था कर सकता है। यदि इस प्रकार की व्यवस्था नहीं की गई तो अनेक श्रम समस्याओं की बढ़ावा मिलेगी, अर्थव्यवस्था अस्त-व्यस्त हो जायेगी व समाज का विघटन होने लगेगा। नए समाज की शांति, समृद्धि और स्थिरता के लिए सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था करना एक अनिवार्यता है। यही कारण है कि सामाजिक सुरक्षा सबंधी समस्याओं का अध्ययन भी श्रम अर्थशास्त्र के अन्तर्गत किया जाता है।

श्रम समस्याओं के संबंध में डेल योडर (Dale Yoder) का मत¹

श्रम समस्याओं के संबंध में डेल योडर का विचार कुछ भिन्न है। उनका कहना है कि श्रमिक के समक्ष कुछ विशिष्ट लक्ष्य होते हैं और जब इन लक्ष्यों की पूर्ति नहीं होती तब श्रम समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। योडर के शब्दों में, “श्रम की समस्याएँ उन अवस्थाओं को दर्शाती हैं जिनमें श्रम लक्ष्यों की पूर्ति में अवरोध उत्पन्न होता है।” व्यक्ति का अधिकतम विकास, श्रम शक्ति का अव्यय न होना व श्रम का अच्छे ढंग से उपयोग आदि ये लक्ष्य हैं जिनकी पूर्ति श्रमिक करना चाहता है। इस प्रकार योडर के अनुसार श्रम समस्याओं का वर्गीकरण निम्नलिखित प्रकार से हो सकता है—

1 श्रमिक के व्यक्तिगत विकास में अवरोध उत्पन्न करने वाली समस्याएँ, जैसे निम्न जीवन स्तर और कार्य-कुशलता, ऋणग्रस्तता, अशिक्षा आदि।

2 श्रम शक्ति के नशी उपयोग में बाधा डालने वाली समस्याएँ जैसे बेरोजगारी अनुपस्थितता व श्रम परिवर्तन की समस्या व औद्योगिक खर्षण आदि।

3 समाज में भाग लेने में बाधा डालने वाली समस्याएँ, जैसे तरह-तरह के

कर व अधिनियम आदि ।

डाफर्टी (Daugherty) का मत¹

इनका मत यह है कि श्रम की समस्या का मूल कारण मानवीय व मनोवैज्ञानिक है । डाफर्टी के शब्दों में “श्रम समस्या एक मानवीय समस्या है जो कि उस समय उत्पन्न होती है जब व्यक्ति आर्थिक उपक्रमों में भाग लेने के परिणामस्वरूप सुख-समृद्धि प्राप्त करने में असफल रहते हैं । यह उस समय भी उत्पन्न होती है जब व्यक्ति या व्यक्तियों का समूह अपने को दूसरे संबंधित व्यक्तियों व समूहों से समायोजित नहीं कर पाता अथवा उद्योग वे अनुकूल अपने को नहीं बना पाते ।”

इस प्रकार डाफर्टी का मत है कि श्रम समस्या मानवीय अथवा मनोवैज्ञानिक समस्या है और उसी के अनुसार उसका समाधान ढूँढना चाहिए ।

यद्यपि इस बात से इकार नहीं किया जा सकता कि श्रम समस्या का एक महत्वपूर्ण कारण मनोवैज्ञानिक है, परंतु प्रत्येक श्रम समस्या को इसके द्वारा नहीं समझाया जा सकता । श्रम की अनेकों समस्याएँ आर्थिक व सामाजिक भी हैं ।

निष्कर्ष

क्या श्रम समस्याएँ प्रत्येक प्रकार की अर्थव्यवस्था में विद्यमान रहती हैं ? ऊपर हमने देखा कि श्रम समस्याओं से आशय उन समस्त समस्याओं से है जिनका प्रत्यक्ष व परोक्ष रूप में श्रमिकों में संबंध है । अब प्रश्न यह उठता है कि श्रम समस्याएँ प्रत्येक प्रकार की अर्थव्यवस्थाओं में विद्यमान हैं या नहीं ? मोटे तौर पर अर्थव्यवस्था दो प्रकार की हो सकती है - पूँजीवादी और समाजवादी । विचारणीय विषय यह है कि श्रम समस्याएँ पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में ही विद्यमान रहती हैं अथवा समाजवादी अर्थव्यवस्था में भी इनका जन्म हो सकता है ? यह विषय विवादग्रस्त है अतः इसके लिए अलग अलग विचार करना होगा ।

समाजवादी विचारधारा समाजवादियों का विचार है कि पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में ही श्रम समस्याओं का जन्म होता है । इसका कारण यह है कि पूँजीवाद की लाभ की प्रेरणा सबसे महत्वपूर्ण आधार-शिला है । पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में प्रत्येक वस्तु व सेवाओं की उत्पत्ति स्वार्थ-मिद्धि और अधिकतम लाभ के उद्देश्य से की जाती है । पूँजीपति अधिकतम लाभ प्राप्त करने के लिए श्रमिकों को दम मजदूरी देता है व अधिक घंटों काम करवाता है । इस प्रकार वह श्रम शोषण की नीति अपनाता है जिससे श्रम समस्याएँ जन्म लेती हैं । श्रमिक वर्ग एकी-चोटी का पमीना एक करके परिश्रम करता है फिर भी उसे उचित मजदूरी उचित सामान और पर्याप्त वस्तु प्राप्त नहीं होता दूसरी ओर पूँजीपति मनमाने बँसव में मस्त रहते हैं ।

इसके अतिरिक्त समाजवादियों का कथन है कि समाजवादी अथवा नियंत्रित

अर्थव्यवस्था में व्यक्तिगत स्वामित्व के अभाव के कारण किसी भी प्रकार से श्रम शोषण की नीति नहीं अपनाई जा सकती जिससे श्रम समस्याओं का जन्म ही नहीं होता। इस अर्थव्यवस्था में सरकार अथवा कोई सर्वोच्च मत्ता श्रमिकों की मजदूरी, काम करने के घंटे अत्राश व आवास आदि के सबंध में नियमों द्वारा निर्णय कर देती है जो प्रत्येक को मान्य होता है। इस प्रकार से श्रम समस्याएँ जन्म नहीं लेगी।

विरोधी मत समाजवादियों के विचारों का खंडन करते हुए कुछ विचारकों ने लिखा है कि श्रम समस्याएँ केवल पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में ही नहीं बल्कि प्रत्येक प्रकार की अर्थव्यवस्था में विद्यमान रहती हैं। यह मत अधिक उपयुक्त प्रतीत होता है क्योंकि श्रम समस्याओं को जन्म देने वाली श्रम की विशेषताएँ सभी व्यवस्थाओं में मौलिक रूप से बनी रहती हैं और श्रम समस्याएँ अनिवार्यतः उदय होती हैं। अगर श्रम की मौलिक विशेषताएँ केवल पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में ही जन्म लेँ और समाजवादी अर्थव्यवस्था में इन विशेषताओं का लोप हो जाय तो समाजवादी अर्थव्यवस्था में श्रम समस्याओं का जन्म नहीं होगा। परंतु चूँकि श्रम की विशेषताएँ प्रत्येक अर्थव्यवस्था में विद्यमान रहती हैं इसलिए श्रम समस्याओं के जन्म को भी समाजवादी अर्थव्यवस्था में नहीं रोका जा सकता। राष्ट्रीयकरण कोई मजीबनी नहीं है जो श्रम समस्याओं को मूलतः नष्ट कर दे। हाँ, यह अवश्य है कि पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में श्रम समस्याओं का रूप अधिक जटिल होता है जबकि एक समाजवादी अर्थव्यवस्था में वे इतनी जटिल और व्यापक नहीं होती। विषय का इतिहास इस बात का साक्ष्य है कि पूँजीवादी अथवा समाजवादी किसी भी प्रकार के देश श्रम समस्याओं से बचते नहीं हैं। सोवियत रूस जैसी समाजवादी अर्थव्यवस्था में भी श्रम समस्याएँ उसी वेग और गति के साथ उत्पन्न होती हैं जिस गति से पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में। भारत में जहाँ केवल निजी क्षेत्र में ही नहीं, बल्कि सार्वजनिक क्षेत्र में भी अनेक कारखानों और उद्योग-धंधे हैं, कोई भी क्षेत्र श्रम समस्याओं में खाली नहीं है। रेलवे, पोस्ट आफिस व अन्य राजकीय उपक्रमों में हड़तालों के होने से यह स्पष्ट है कि इस दृष्टि से इनमें तथा व्यक्तिगत उपक्रमों में कोई अंतर नहीं है। निष्कर्ष के रूप में हम कह सकते हैं कि कोई भी अर्थव्यवस्था हो—पूँजीवादी, मिश्रित या समाजवादी—श्रम समस्याएँ सभी में विद्यमान होती हैं।

अल्पविकसित अर्थव्यवस्थाओं का आर्थिक विकास एवं श्रम का स्थान

आर्थिक विकास की समस्या एक व्यापक मानवीय समस्या है। आज विश्व के सभी राष्ट्र विकसित और अल्पविकसित श्रेणियों में विभक्त हैं। जहाँ एक ओर इंग्लैंड, अमेरिका, कनाडा और आस्ट्रेलिया जैसे विकसित देश हैं वहाँ दूसरी ओर भारत, पाकिस्तान, चीन, वियतनाम आदि देश हैं जो दरिद्र तथा अल्पविकसित हैं। यहाँ की उत्तरोत्तर बढ़ती हुई जनसंख्या के करोड़ों लोग अल्पविकसितता में जीवन व्यतीत कर रहे हैं। वे निर्धनता के उस कूचक्रम में पड़े हुए हैं जिसमें से निकलना उनके लिए कठिन प्रतीत हो रहा है। यहाँ प्रति व्यक्ति आय, बचत और पूँजी-निर्माण की दरें निम्न हैं। फलतः उत्पादन-स्तर भी अल्पविकसित देशों के आर्थिक पिछड़ेपन की समस्या में ही अन्य

समस्याओं, जैसे अशिक्षा, अधविश्वास, तकनीकी पिछड़ापन, ऊँची मृत्यु दर व सामाजिक तथा धार्मिक अवरोध इत्यादि को जन्म दिया है। अतः भारत जैसे अर्द्धविकसित राष्ट्रों के आर्थिक विकास की समस्या का प्रमुख स्वरूप यही है कि वहाँ निर्धनता के कुचक्र को तोड़ कर किम प्रकार शीघ्रातिशीघ्र आर्थिक विकास की गति की तीव्रतर किया जाय ताकि ये देश एक स्वगतिमान आर्थिक विकास की ओर अग्रसर होकर आत्मनिर्भर हो सकें।

आर्थिक विकास की परिभाषा आम तौर पर वास्तविक उत्पादन में अथवा प्रति व्यक्ति आय में वृद्धि द्वारा की जाती है। परन्तु यह आर्थिक विकास की एक मकीर्ण परिभाषा है। आर्थिक विकास का अर्थ है—राष्ट्रीय आय में वृद्धि, आर्थिक संरचना में परिवर्तन, जनता के उच्चतर जीवन-स्तर, उनकी मान्यताओं और दृष्टिकोण में परिवर्तन देश की उत्पादन क्षमता में वृद्धि और मानव का सर्वांगीण विकास।

अर्थव्यवस्था का विकास एक अत्यंत जटिल प्रक्रिया है, यह अनेक प्रकार के एवं मानवीय घटकों के अनमेलों एवं व्यवहारों का परिणाम होता है। आर्थिक के लिए तीन महत्वपूर्ण साधनों की आवश्यकता होती है और वे हैं मानव, माल व पूँजी। इन तीनों साधनों में प्रथम साधन अर्थात् श्रम-शक्ति का होता नितात आवश्यक है। आर्थिक विकास पूँजी, भूमि आदि अन्य महत्वपूर्ण साधनों के अतिरिक्त श्रम जैसे अत्यंत आवश्यक और सक्रिय साधन के ऊपर निर्भर करना है। प्रो० फ्रेड्रिक हार्बिसन और चार्ल्स ए० मीयर्स (Fredrick Harbison and Charles A. Myers) के शब्दों में : “पूँजी, प्राकृतिक साधन, विदेशी सहायता और अंतर्राष्ट्रीय व्यापार आर्थिक विकास में स्वाभाविक रूप से महत्वपूर्ण योग देते हैं किंतु जन-शक्ति (श्रमिक) में अधिक महत्वपूर्ण कोई नहीं है।” श्रम-शक्ति की महिमा के संवध में स्वेट माइन्स ने लिखा है कि “सतत परिश्रम के द्वारा ही मिस्र के मैदान में पिरामिड नैवार किये गये, अथक श्रम के द्वारा ही येरूसलम के विशाल और भव्य मंदिर बने, चीन साम्राज्य की सीमा का रक्षण करने वाली दीवार खड़ी की गई, जंगल और पहाड़ों को काटकर नई दुनिया में नगर, राज्य व राष्ट्रों का निर्माण हुआ।”

वास्तव में अर्द्धविकसित देशों में विकास के लिए श्रम-शक्ति का समुचित उपयोग ही आर्थिक विकास की गति को बहुत सीमा तक प्रभावित करता है। यदि देश में विकास की आवश्यकतानुसार पर्याप्त मात्रा में श्रम-शक्ति है यदि यह आवश्यक कुशल-ताओं और शिक्षा, प्रशिक्षण तथा तकनीकी ज्ञान में संपन्न है, उसकी कार्य-क्षमता उच्च-तरस्तर की है, यदि उसमें आर्थिक प्रगति की उत्कृष्ट अभिलाषा और उसके लिए पर्याप्त प्रेरणाएं हैं तो वह देश तीव्र गति से आर्थिक विकास करेगा। प्रो० फ्रेड्रिक के अनुमानों के अनुसार मनुष्य राज्य अमेरिका में 1889 से 1957 की अवधि में हुई राष्ट्रीय उत्पत्ति में वृद्धि का श्रेय जितना श्रम और स्पर्शनीय संपत्ति के रूप में साधनों में वृद्धि को है उतना ही श्रम की उत्पादकता में वृद्धि को है। अमेरिकी अर्थव्यवस्था की गत 70 वर्षों में

जिन्होंने लिखा है कि “आर्थिक विकास एक यांत्रिक प्रक्रिया नहीं है। यह एक मानवीय उपक्रम है और समस्त मानवीय उपक्रमों के समान इसकी सफलता अंतिम रूप में क्षिया-न्वित करने वाले मनुष्यों की कुशलता, गुण और प्रवृत्तियों पर निर्भर करेगी।”¹

अर्द्धविकसित कहे जाने वाले देशों में आर्थिक विकास की योजनाओं के अंतर्गत श्रम का निर्माणक महत्त्व है जो पूँजी के मम्मीय अभाव में उत्पन्न होता है। इन देशों की अतिरिक्त श्रम शक्ति का पूँजी निर्माण में उपयोग किया जा सकता है। अधिकांश अर्द्धविकसित देश अदृश्य बेरोजगारी से पीड़ित हैं। प्रो० नर्वस के अनुसार ‘अदृश्य बेरोजगारी में छिपी हुई श्रम की सम्भावना’ (Disguised Saving Potential) निहित है।²

प्रो० पाल अल्पर्ट (Paul Alpert) के मतानुसार भी जनसंख्या समस्त अर्द्धविकसित देशों का एक बड़ा गसाधन है। आम तौर से अर्द्धविकसित देशों में हम छिपी हुई बेरोजगारी की मात्रा लगभग 25% है। इस प्रकार इन देशों में श्रम की भयंकर बरबादी है। यदि हम अतिरिक्त श्रम-शक्ति को कृषि व्यवसाय में हटाकर अन्य कार्यों जैसे मिर्चाई परियोजना, सड़कों, रेलों, मकानों और कारखानों—में लगाया जाय तो एक ओर तो कृषि में उत्पादन में कमी नहीं होगी और दूसरी ओर देश की पूँजीगत वस्तुओं का निर्माण होगा। हम प्रकार कृषि में उद्योग में श्रम का हस्तान्तरण आर्थिक विकास के लिए एक आवश्यक दशा और उसका परिणाम दानो ही है। अर्द्धविकसित देशों में जहाँ पूँजी नहीं, श्रम पूँजी निर्माण का प्रमुख साधन हो वहाँ श्रम के महत्त्व को सहज समझा जा सकता है।

किंतु इस सदर्भ में यह उल्लेखनीय है कि अर्द्धविकसित देशों के लिए औद्योगीकरण का कार्यक्रम केवल कृषि संबंधी आधिकाओं और पामीय क्षेत्रों से अतिरिक्त श्रमिकों को उद्योगों की ओर स्थानांतरित करने पर ही निर्भर नहीं है बल्कि इस शक्ति का औद्योगिक व्यवसायों के लिए प्रशिक्षण करने पर भी निर्भर है। अन्य शब्दों में आर्थिक विकास के दृष्टिकोण में श्रम शक्ति की अधिकता ही पर्याप्त नहीं है बल्कि इससे भी महत्वपूर्ण बात श्रम शक्ति का गुणात्मक पहलू है। सोलोमन के एक अनुमान के अनुसार संयुक्त राज्य अमेरिका में 1869-73 में 1949-53 के बीच के 80 वर्षों में प्रति व्यक्ति उत्पादन में 19% प्रति वर्ष की दर से वृद्धि हुई किंतु इस वृद्धि का 1/10 भाग ही भौतिक पूँजी में वृद्धि के कारण हुआ। शेष 9/10 भाग उत्पत्ति में वृद्धि श्रम तथा गुणा और उत्पादक कला में सुधार के कारण हुई। भारत की जनसंख्या संयुक्त राज्य अमेरिका की जनसंख्या में आई गुना और इंग्लैंड की जनसंख्या में दस गुना अधिक है परंतु इन देशों की प्रति व्यक्ति आय भारत की प्रति व्यक्ति आय की तुलना में कमजोर तीन गुना और सोवियत गुना अधिक है। अतः पृष्ठ पर दी गई सारणी 1 से अंक भी इसी तथ्य की पुष्टि करते हैं।

1 T Gill, Richard ‘Economic Development’, p 15

2 R Nurkse ‘Problems of Capital Formation’

सारणी—1 : विश्व में कुल राष्ट्रीय उत्पत्ति

आय वर्ग वाले प्रदेश	जनसंख्या हजारों में	कि. वि. मी. प्रति मी.	कुल राष्ट्रीय उपज मिलियन डॉलरों में	कि. वि. मी. प्रति मी.	प्रति व्यक्ति कुल राष्ट्रीय उपज डॉलरों में
1 100 डॉलर प्रति व्यक्ति कुल राष्ट्रीय उत्पत्ति वाले प्रदेश	13,87,324	49.7	1,00,597	8.7	73
2 101 से 200 डॉलर प्रति व्यक्ति कुल राष्ट्रीय उत्पत्ति वाले प्रदेश	4,77,343	17.1	94,588	8.2	198
3 301 से 600 "	5,01,641	18	2,45,446	21.3	489
4 601 से 1,200 "	2,10,247	7.5	2,04,177	17.7	971
5 1,201 डॉलर प्रति व्यक्ति कुल राष्ट्रीय उत्पत्ति वाले प्रदेश	2,13,578	7.7	5,09,819	44.2	2,387

(Source Adopted from E E Hagen's 'Some Facts about Income Levels and Economic Growth: A Review of Economics and Statistics (Feb 1960), pp 62-67)

उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट है कि कम आय समूह वाले देशों की 138.73 करोड़ जनसंख्या केवल 1,00,597 मिलियन डॉलर कुल राष्ट्रीय उत्पादन का ही सृजन करती है जबकि अधिकतम आय समूह वाले देशों की 21.35 करोड़ जनसंख्या ही 5,09,819 मिलियन डॉलर कुल राष्ट्रीय उत्पादन करने में समर्थ होती है। यद्यपि विविध देशों में प्रति व्यक्ति दम अधिक उत्पत्ति का घेय अन्व कई सत्त्वों को भी है किन्तु इन सब में योग्य धीरे-धीरे श्रम शक्ति का भी बहुत बड़ा योगदान है। यह इस बात का प्रभाव है कि श्रम शक्ति के परिभाषात्मक पहलू की अपेक्षा उसका गुणात्मक पहलू अधिक महत्वपूर्ण है। अतः किसी देश की श्रम-शक्ति पर विचार करते समय श्रम-शक्ति में आकार के साथ-साथ उसकी कुशलता, दक्षता और कार्य-क्षमता पर भी ध्यान देना चाहिए। परन्तु अर्द्धविकसित देशों की एक महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि मानव पूँजी घटिया किस्म की होती है क्योंकि वहाँ श्रमिकों की प्रत्याशित आय कम है, अधिकांश श्रमिक

अकुशल हैं, पौष्टिक भोजन का अभाव व चिकित्सा सुविधाओं के अभावों के कारण श्रमिक मापेक्षित दृष्टि से अकुशल हैं। अतः अर्द्धविकसित देशों में श्रम-शक्ति मजबूत करने के निष्पत्ति के लिए सामान्य शिक्षा और तकनीकी शिक्षा की व्यवस्था करना आवश्यक है। उपलब्ध, गैर-परिचालित, चिकित्सकीय और चिकित्सा सुविधाओं की वृद्धि के रूप में स्वास्थ्य सुधार के कार्यक्रम बड़े पैमाने पर संचालित किए जाने चाहिए। यद्यपि ऐसा करने में मृत्यु-दर घटती है जिससे अतिरिक्त जनसंख्या की समस्या और भी गंभीर हो जाती है। परन्तु जैसा पेपेलैसिस, मियर्स और एडलमैन ने कहा है कि इस बुराई का तो स्वीकार करना ही पड़ेगा क्योंकि इन सुधारों के बिना आर्थिक विकास की मज्जि प्रक्रिया में बाधाएं उपस्थित होंगी। अतः अर्द्धविकसित देशों के उत्पादन में वृद्धि के लिए भौतिक पूँजी की कमी की पूर्ति मानव पूँजी निर्माण और उसके सर्वोत्तम उपयोग द्वारा किया जाना चाहिए। यद्यपि यह सत्य है कि इस प्रकार की मानव पूँजी निर्माण के लिए इन देशों में पास अधिक साधन नहीं हैं किन्तु फिर भी इन देशों में श्रम अधिक अच्छे उपयोग द्वारा उत्पादन में वृद्धि की पर्याप्त संभावनाएँ हैं। इस प्रकार उनकी उत्पादकता बढ़ाने में आय बढ़ेगी और फिर भौतिक पूँजी निर्माण में भी सहायता मिलेगी।

आर्थिक विकास के लिए श्रम शक्ति का महत्त्व एक अन्य दृष्टिकोण से इसलिए भी है कि इनका आर्थिक विकास से दो प्रकार का संबंध है। मानवीय तत्त्व केवल उत्पादन का साधन ही नहीं, बल्कि उत्पादन और विकास का उद्देश्य भी है। साधन के रूप में वह आर्थिक विकास की गति को तेज करता है और साध्य के रूप में विकास के फल का उपभोग करता है। दूसरे शब्दों में वह उत्पादन और उपभोग दोनों ही है। आर्थिक विकास में एक ओर मानव के जीवन-स्तर को ऊँचा उठाने का प्रयास किया जाना है और दूसरी ओर आर्थिक विकास स्वयं मानवीय श्रम द्वारा ही सम्पन्न किया जाना है। पेपेलैसिस, मियर्स और एडलमैन के शब्दों में “ससाधन की हैसियत में श्रमिक उत्पादन क्रियाओं में अन्य ससाधनों के साधनों के साथ मयुक्त होने के लिए उत्पादन के साधन के रूप में उपलब्ध होते हैं। उपभोक्ताओं की हैसियत में आर्थिक विकास का उद्देश्य उनकी आकांक्षाओं और अभिलाषाओं की अधिकतम प्राप्ति है। अतः किसी भी विवरण में मानवीय तत्त्वों पर इसके उत्पादक और उपभोक्ता दोनों रूपों में विचार किया जाना चाहिए।”¹

श्रम की मात्रा या श्रमिकों की संख्या उत्पादन का एक महत्वपूर्ण निर्धारक तत्त्व है। मूल्य का श्रम सिद्धांत श्रमिकों की संख्या और उत्पादन के संबंध को भी स्थापित करता है। आर्थिक क्षेत्र में जर्मनी और जापान की हाल ही की आश्चर्यजनक सफलताओं का एक रहस्य युद्धोत्तर काल में इन देशों के द्वारा अतिरिक्त श्रम-शक्ति की उपलब्धताओं में निहित है। जनसंख्या में वृद्धि में बहुत सीमा तक श्रम विभाजन और विविध-करण संभव होता है। इससे भी महत्वपूर्ण बात यह है कि बढ़ती हुई श्रम शक्ति बढ़ती हुई मांग को प्रस्तुत करती है जो उत्पादन क्रिया के विस्तार के लिए आवश्यक होती है।

बढ़ती हुई जनसंख्या विकसित अर्थव्यवस्था में सहायक हो सकती है परन्तु भारत जैसे अर्द्धविकसित देशों में बढ़ती हुई श्रम-शक्ति एक अभिजाप है क्योंकि (अ) इन देशों में पहले से ही श्रम-शक्ति अधिक होती है। इसलिए बढ़ती हुई जनसंख्या के कारण देश में बेरोजगारी की समस्या जटिल हो जाती है। (ब) जनसंख्या में वृद्धि होने से वस्तुओं की मांग बढ़ती है किन्तु पूर्ति उसी अनुपात में नहीं बढ़ती। फलतः वस्तुओं के मूल्य बढ़ जाते हैं। (स) जनसंख्या के अत्यधिक भार के कारण उत्पादन वृद्धि का अधिकांश भाग उपभोग में ही चला जाता है और आगे विनियोग के लिए कम बचता है। इस प्रकार अर्द्धविकसित देशों में बढ़ती हुई श्रम-शक्ति विकास में बाधक सिद्ध होती है परन्तु इस सबंध में ए० बी० माउंटजाय का निवारण महत्वपूर्ण है। उनके शब्दों में: “कुछ दशाओं में अनेक अर्द्धविकसित देशों में पायी जाने वाली अपार श्रम-शक्ति एक महान् आर्थिक सम्पत्ति है, जिसका पूरा-पूरा उपयोग किया जाना चाहिए। मानव शक्ति पूँजी का उपयोग करने के साथ-साथ पूँजी का निर्माण (कार्य द्वारा) करती है।” इस प्रकार अर्द्धविकसित देशों में जहाँ वह अत्यधिक श्रम-शक्ति के विकास में बाधक होती है वही आर्थिक विकास में सहायक भी हो सकती है। परन्तु यह उसी स्थिति में होगा जबकि उचित मानव श्रम नियोजन (Proper Manpower Planning) किया जाय।

उपर्युक्त विवेचन से स्पष्ट है कि एक विकासशील अर्थव्यवस्था में श्रमिकों की बहुत बड़ी भूमिका होती है। अर्थव्यवस्था के विकास में तथा देश के उत्पादन साधनों की वृद्धि में उन्हें कठोर श्रम का अनुदान देना चाहिए और निजी हित की अपेक्षा सामाजिक हित को प्राथमिकता देनी चाहिए। अर्द्धविकसित देशों में आर्थिक विकास की गति को तीव्र करने और उत्पादकता में वृद्धि के हेतु कठिन परिश्रम के अतिरिक्त अन्य कोई मार्ग नहीं है परन्तु इसके लिए हमारा श्रमिक समुदाय और सुखी होना चाहिए। अधिक-म-अधिक लोगों के अधिकतम कल्याण के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए कठोर सामाजिक अनुशासन की आवश्यकता है जिससे श्रमिकों तथा सेवायोजकों को अपने निजी हितों की चिन्ता न करके राष्ट्रीय विकास के लिए जुट जाना चाहिए। भारत का भावी आर्थिक विकास तथा आर्थिक विकास की दर बहुत सीमा तक इस बात पर निर्भर होगी कि हम देश में श्रम-शक्ति का किस तरह विकास करते हैं और किस तरह उसका उपयोग करते हैं।

अर्द्धविकसित देशों में श्रम को उचित स्थान नहीं दिया गया है। राज्य का आवरण व व्यवहार भी श्रमिकों के प्रति बहुत सौहार्दपूर्ण नहीं रहा है। पूँजीपतिव्य ने उनका शोषण किया है, परन्तु गोविन्द व्रत ने श्रम के महत्त्व को स्वीकार किया है और वहाँ श्रमिकों को सुखी तथा समुदाय रखने के सब प्रकार के प्रयत्न किये गए हैं। वहाँ श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक कल्याण की वृहद सुविधाएँ प्रदान की गई हैं फलतः संवित्तीय रूप औद्योगिक दृष्टि से काफी विकसित है।

अर्द्धविकसित देशों में श्रम-शक्ति का आर्थिक विकास में पूर्ण योगदान समर्थ हो इसके लिए निम्नलिखित मुद्दों पर विचार किया जाना चाहिए —

1. श्रमिकों को शिक्षित व प्रशिक्षित करने का प्रयत्न किया जाना चाहिए और

इसका व्यय मुख्य रूप से सरकार को सहन करना चाहिए।

2. कृषि क्षेत्र में व्याप्त अदृश्य बेरोजगारी, अल्प बेरोजगारी और बेरोजगारी को दूर कर वृद्धातिरिक्त जनसंख्या के लिए रोजगार की व्यवस्था की जानी चाहिए।

3. श्रमिकों को उचित मजदूरी मिलनी चाहिए तथा मजदूरी में वृद्धि को उत्पादकता से जोड़ना चाहिए जिससे जब उत्पादकता में वृद्धि हो तो मजदूरी बढ़े और कीमतों में वृद्धि न हो।

4. विकास के नाम पर वास्तविक मजदूरी नहीं गिरनी चाहिए। वस्तुतः अर्द्ध-विकसित देशों में मजदूरी का मुद्रा-स्फीति में अधिक योगदान नहीं होता।

5. कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के क्षेत्र में बिम्बित करने के प्रयत्न किए जाने चाहिए। ऐसी पद्धति कर्मचारियों की सहमति के साथ अच्छे औद्योगिक संबंधों के वातावरण में विकसित की जानी चाहिए। महंगाई भत्ते को जीवन-निर्वाह मूल्य के साथ संबद्ध करना उपयुक्त है, किंतु सभी स्तरों पर निर्वाह मूल्य में वृद्धि को प्रभावहीन करना संभव नहीं है। इस संबंध में मूल्य आकड़ों के संग्रह एवं मूल्य निर्देशक के साथ उनके प्रकाशन की वर्तमान व्यवस्थाओं में सुधार करने के लिए भी कदम उठाए जाने चाहिए।

6. देश में मुख्य और शक्तिशाली श्रमिक संघों का विकास किया जाना चाहिए, क्योंकि एक मुख्य श्रमिक संघ की सामूहिक सौदेबाजी ही श्रमिकों के हितों की सुरक्षा करने और उसे बढ़ाने में सक्षम हो सकती है। श्रमिक संघ ही श्रमिकों में पर्याप्त आशा और विश्वास उत्पन्न कर सकता है कि उनका किसी भी प्रकार से शोषण नहीं होगा और उन्हें अधिक शक्ति तथा नगन के साथ कामों का निष्पादन करने तथा उत्पादन को अधिकाधिक बढ़ाने के लिए प्रोत्साहित कर सकता है। पूंजी निर्माण के संबंध में भी श्रमिक संघ (अ) अल्प-व्यय योजनाओं को प्रोत्साहित करके, (ब) सड़क निर्माण तथा इसी प्रकार की योजनाओं के लिए ऐच्छिक श्रमिक दलों का संगठन करके, तथा (स) अनिवार्य व्यय योजनाओं में श्रमिकों द्वारा स्वीकृति दिगवाहन सहायक भिन्न हो सकते हैं।

7. श्रमिकों की मनोवृत्ति में इस प्रकार से परिवर्तन करना चाहिए कि वे नकली परिवर्तनों का विरोध न करें।

8. श्रम अधिनियमों में अनुचित क्रियान्वयन की व्यवस्था होनी चाहिए।

9. देश में सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक कल्याण संबंधी सुविधाओं का विस्तार होना चाहिए।

10. श्रमिकों में भी कर्तव्य, उत्तरदायित्व एवं अनुशासन की भावना जागृत की जानी चाहिए।

निष्कर्ष के रूप में यह कहा जा सकता है कि "स्वर्ण युग केवल तभी आवेगा जब हमारे देश की श्रम-शक्ति में केवल उपेक्षा, आवश्यकता, चिंता, क्षीण स्वास्थ्य एवं परेशानी से मुक्त हो जायेगी, वरन् उच्चतम दहनता एवं मानवभूमि के प्रति उत्तरदायित्व तथा कर्तव्य की पूर्ण भावना भी विकसित हो लेगी।"

परीक्षा-प्रश्न

- 1 श्रम अर्थशास्त्र से आप क्या समझते हैं ? श्रम अर्थशास्त्र के क्षेत्र की विवेचना कीजिए ।
 - 2 श्रम से आपका क्या आशय है ? इसकी प्रमुख विशेषताओं को संक्षेप में समझाइए ।
 - 3 श्रम के विभिन्न भेदों को उदाहरणों द्वारा समझाइये ।
 - 4 'ऐसे व्यक्ति मूखों के स्वर्ग में रहते हैं जिनका यह निश्वास है कि श्रम समस्याएँ केवल पूँजीवाद के अंतर्गत ही जन्म लेती हैं और एक नियंत्रित अथवा समाज-वादी अध्यवस्था के अंतर्गत ऐसी समस्याएँ नहीं हो सकती ।'
- उक्त कथन का आलोचनात्मक आधार पर स्पष्टीकरण कीजिए और उन तत्वों को भी स्पष्ट कीजिए जो श्रम समस्याओं को जन्म देते हैं ।
- 5 अल्प-विकसित देशों के आर्थिक विकास में श्रम की भूमिका का मूल्यांकन कीजिए ।
 - 6 'श्रम समस्या, श्रम संधिवाद की समस्या से अधिक विस्तृत तथा औद्योगिक क्रांति की समस्या से अधिक महत्त्वपूर्ण है ।' (एडम्स व समर) विवेचन कीजिए ।
 - 7 देश की वर्तमान सामाजिक व आर्थिक प्रणाली के अंतर्गत श्रम समस्याओं के अध्ययन का महत्त्व संक्षेप में बताइए ।

भारत में श्रम-शक्ति (Labour Power in India)

श्रम-शक्ति से आशय श्रम अर्थशास्त्र में श्रम शक्ति से आशय उन समस्त व्यक्तियों के समूह से है जो कार्य करते हैं या कार्य करने की इच्छा और योग्यता रखते हैं किंतु उन्हें कार्य करने का अवसर नहीं मिलता यद्यपि इसके लिए वे सदा प्रयत्नशील रहते हैं। एन० जी० रेनाल्ड्स के शब्दों में 'किसी व्यक्ति को उस समय श्रम-शक्ति में सम्मिलित समझना चाहिए, यदि वह कार्य करने में समर्थ हो और या तो कहीं काम करता हो अथवा सक्रिय रूप में कार्य की खोज में हो।'¹ किसी देश की मपूर्ण जनसंख्या को श्रम-शक्ति नहीं माना जा सकता बल्कि जनसंख्या का केवल वही भाग श्रम शक्ति में सम्मिलित किया जाता है जो उत्पादन के लिए सक्रिय होता है। इस सक्रिय श्रम शक्ति को कार्यशील जनसंख्या भी कहा जाता है। सपूर्ण जनसंख्या का वह भाग जो श्रम शक्ति है उसे एक अनुपात या दर के रूप में व्यक्त किया जाता है जिसे श्रम शक्ति सहभागिता दर (Labour Participation Rate) कहते हैं।

श्रम-शक्ति का महत्त्व साधन और साध्य दोनों रूपों में है। समस्त उत्पादन का मूल साधन श्रमिक ही है वही अपनी शारीरिक और बौद्धिक शक्ति तथा भौतिक साधना का प्रयोग करके नयी रीतियों और प्रक्रियाओं की खोज करके उत्पादन की प्रक्रिया में जन्म देता है और आर्थिक विकास के लिए मार्ग प्रशस्त करता है। सभी साधनों को जुटाकर वह ही समन्वित करता है और उन्हें सेवा तथा वस्तुओं में परिवर्तित करके उन्हें राष्ट्रीय धन में अधिकाधिक उत्पादन में सहायक बनाता है। यदि देश के प्राकृतिक साधन अत्यंत पर्याप्त हो तो भी वह देश गरीब ही रह सकता है यदि उसकी श्रम शक्ति पर्याप्त और कार्य कुशल न हो।

लेकिन श्रम उत्पादन का साधन ही नहीं, साध्य भी है क्योंकि वह जो कुछ उत्पादन करता है उसका उपभोग भी करता है। मार्शल के शब्दों में धन का उत्पादन मनुष्य की जीविका के लिए उसकी इच्छाओं की संतुष्टि के लिए, उसकी क्रियाओं—शारीरिक मानसिक और नैतिक—के विकास के लिए केवल साधन मात्र है। परंतु श्रम स्वयं ही उस धन की उत्पत्ति का मुख्य साधन है जिसका वह अंतिम उद्देश्य है। मक्षप म,

आर्थिक विकास की प्रक्रिया में साधन व साध्य दोनों ही रूपों में मानव की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण है। श्रम की इस भूमिका का स्वरूप समय और स्थान के सदृश में विभिन्न प्रकार का हो सकता है।

यहाँ एक बात और उल्लेखनीय है कि श्रम शक्ति की प्रचुरता को ही शक्ति का प्रतीक नहीं माना जा सकता। श्रम के सस्यात्मक पहलू की अपेक्षा उसका गुणात्मक पहलू अधिक महत्व रखता है। यदि सस्या में अधिकता के साथ-साथ श्रम दक्ष व योग्य हो और उसकी उत्पादन कुशलता अधिक हो तो निश्चय ही वह राष्ट्र की एक अमूल्य संपदा होगी।

भारतीय श्रमिकों की संख्या

(अ) संगठित क्षेत्र : संगठित उद्योगों से सात्पर्य उन उद्योगों से है जिन पर कारखाना अधिनियम लागू होता है। भारतीय अर्थव्यवस्था के संगठित क्षेत्र में सबसे अधिक श्रमिक कारखानों में काम करते हैं। देश के औद्योगीकरण के साथ-साथ कारखानों की संख्या में वृद्धि होने से श्रमिकों की संख्या में भी वृद्धि हुई है, जैसा कि निम्न सारणी के अंक से स्पष्ट है

सारणी—1

वर्ष	कारखानों की संख्या	श्रमिकों की संख्या (लाखों में)
1947	14 576	22.75
1950	27,745	25.05
1955	34,275	28.82
1960	48,038	37.64
1965	63,573	47.30
1970	76,549	49.77
1975	78,550	59.04
1981	80 100	66.5

(सन् 1981 में भारत में श्रमिकों की संख्या लगभग 66.5 करोड़ थी। यह देश की कुल जनसंख्या के लगभग 33.45 प्रतिशत थी।

भारतीय अर्थव्यवस्था के संगठित क्षेत्र में सर्वाधिक श्रमिक शक्तियों या कारखानों में काम करते हैं। 1978 में चालू फैक्टिरियों में, जिनका आकड़े उपलब्ध हैं, प्रति-दिन का अनुमानित औसत रोजगार 65.24 लाख था।

राज्यानुसार कारखानों में रोजगार कारखानों में श्रमिकों का वितरण समान नहीं है क्योंकि उद्योगों का केंद्रीयकरण मुख्यतः महाराष्ट्र, गुजरात, उत्तर प्रदेश तथा पश्चिमी बंगाल में है।

1978 के दैनिक रोजगार आकड़ों के अनुसार महाराष्ट्र में फैक्टरी कर्मचारियों की संख्या सबसे अधिक थी (11,60,178)। इसके पश्चात् पश्चिम बंगाल (8,69,676), गुजरात (5 88,620), तमिलनाडु (5 99,682) तथा उत्तर प्रदेश (5,32,659) का नम्बर आता है।

(उद्योगों के इस असंतुलित वितरण के कारण देश के आर्थिक विकास में भी असंतुलन देखने को मिलता है। मुर्ती वस्त्र मिलों का केंद्रीयकरण अधिकतर महाराष्ट्र व गुजरात में है। इसी प्रकार कोयला, इस्पात, जूट व रासायनिक उद्योगों का जमाव पश्चिमी बंगाल, बिहार व तमिलनाडु में है।

उद्योगानुसार श्रम शक्ति विभिन्न उद्योगों में कारखानों की संख्या तथा उनमें कार्यरत श्रमिकों की संख्या सन् 1978 में अनुमानित निम्न सारणी के अनुसार थी।

सारणी—2		
उद्योग	कारखानों की संख्या	श्रमिकों की संख्या ('000 में)
1 वस्त्र	6,000	1,200
2 खाद्यान्न (पेय के अतिरिक्त)	24,800	650
3 परिवहन इन्जिन	3,500	500
4 अन्य मशीनें	6,000	325
5 बुनियादी धातु उद्योग	2,500	300
6 अधातु खनिज उत्पादन	3,500	250
7 रसायन व रासायनिक उत्पादन	2,700	250
8 धातु उत्पादन	4,500	230
9 विद्युत् मशीनरी व उपकरण	1,500	200
10 विविध उद्योग	2,700	200
11 अन्य	20,952	940
योग	78,652	5 045

(ब) असंगठित उद्योगों में श्रम शक्ति (असंगठित उद्योगों से तात्पर्य उन उद्योगों से है जिन पर कारखाना अधिनियम लागू नहीं होता (उन पर कारखाना अधिनियम इसलिए लागू नहीं होता, क्योंकि या तो श्रमिकों की संख्या 10 से कम रहती है अथवा वे शक्ति का प्रयोग नहीं करते, और 20 से कम श्रमिकों को रोजगार प्रदान करते हैं। असंगठित उद्योगों की श्रेणी में प्रायः निम्नलिखित का समावेश किया जाता है—
[बीड़ी बनाना, चटई बुनना, काच की चुड़ी बनाना, जूट बनाना, ऊन साफ करना, हथकरघा उद्योग तथा इसी प्रकार के अन्य छोटे-छोटे उद्योग। सामान्यतया सभी ग्रामीण कुटीर एवं सघु स्तरीय उद्योग, दुकानें एवं प्रतिष्ठान, ठेके के श्रम, आकस्मिक श्रम, असुरक्षित श्रम आदि इसी श्रेणी में अंतर्गत आते हैं।

असंगठित उद्योगों में कार्यरत श्रमिकों की सही संख्या का अनुमान लगाना कठिन है क्योंकि इनका क्षेत्र अत्यन्त व्यापक एवं विस्तृत है। आधुनिक अनुमान के अनुसार लगभग 3 करोड़ व्यक्ति इन उद्योगों में लगे थे।

भारतीय श्रमिकों की विशेषताएं

यद्यपि भारतीय श्रम में भी श्रम की समान विशेषताएं पायी जाती हैं परन्तु भारतीय परिवेश के प्रभाव से यहां के श्रमिकों को कुछ अपनी निजी विशेषताएं हैं जिनका संक्षिप्त विवरण इस प्रकार है—

1 प्रवासी प्रवृत्ति भारतीय श्रमिकों की प्रमुख विशेषता यह है कि शहर में काम करने वाले श्रमिक अधिकतर गांव से आते हैं। भूमि पर जनसंख्या का बढ़ता हुआ भार ग्रामीण उद्योगों का पतन, अनाधिक कृषि, महाजनो द्वारा शोषण, समुक्त परिवार के दोष आदि से विवश होकर गांव के लोग अपनी जीविका की खोज में औद्योगिक नगरों में आते हैं। परन्तु गांव के वातावरण में पले होने के कारण नगरों के कृत्रिम वातावरण और प्रतिकूल परिस्थितियों में उनका मन नहीं लगता। अतः वे शीघ्र अवसर मिलने पर पुनः गांव की वापस लौट आते हैं। भारतीय श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति की यह विशेषता स्वयं ही एक समस्या बन गई है जिसकी विस्तृत विवेचना हम आगे करेंगे।

2 एकता का अभाव भारतीय श्रमिकों में एकता का सर्वथा अभाव है। वे देश के सभी भागों में और समाज के सभी वर्गों से आये हुए होते हैं। फलतः नगरों में श्रमिकों का जो वर्ग बनना है उसमें भाषा, धर्म, रहन सहन, रीति रिवाज आदि की बहुत भिन्नताएं होती हैं। उनका सामान्यतः अशिक्षित होना और उनके जीवन का स्तर निम्न होना इस विभिन्नता को और भी बढ़ा देते हैं। इस अनेक भिन्नताओं के कारण श्रमिक वर्ग में संगठन नहीं है। संगठन तो दूर रहा पाठ्यपरिक मेल जोल भी उनमें बहुत कम है।

3 अधिक अनुपस्थिति भारतीय श्रमिकों में काम से अनुपस्थित रहने का प्रतिशत दूसरे देशों की अपेक्षा काफी अधिक है। काम से अनुपस्थित रहने का विशेष कारण यह है कि श्रमिक मजदूरी पान के बाद मनोरंजन हेतु गांव भाग जाता है। कृषि क्षेत्रों से आने वाले श्रमिक कृषि मौसम में अथवा फसल पर गांव में जब अधिक काम होता है, अपना कार्य छोड़कर चले जाते हैं। श्रमिकों के कार्य करने की दशाएं और काम करने की उदासीनता भी उन्हें यदाकदा गांव चल जाने के लिए प्रेरित करती है। यही नहीं भारत में बीमारी और दुर्घटना की दरें भी दूसरे देशों की अपेक्षा नहीं अधिक है। इस कारण भी यहां का श्रमिक अपने काम में अधिक अनुपस्थित रहता है। काम की अनुपस्थिति से एवं जोर तो श्रमिकों की मजदूरी कम होती है और दूसरी ओर उनकी कार्य क्षमता घटती है। मिल मालिकों को भी हानि होती है क्योंकि विकल्प स्वरूप उन्हें दूसरे मजदूर रखने पड़ते हैं जिसमें उनका व्यय बहुत अधिक बढ़ जाता है।

4 अज्ञानता तथा शिक्षा का अभाव भारत की कुल जनसंख्या में केवल 32% व्यक्ति ही शिक्षित हैं। इन व्यक्तियों में भी औद्योगिक श्रमिकों का भाग तो नाम मात्र का

ही आता है। साथ ही ग्रामीण वित्तवर्ण और परिस्थितियों में पड़े होने के कारण वे बहुत ही भोले-भासे तथा सरल होते हैं। अपनी अज्ञानता और सामान्य तथा औद्योगिक शिक्षा के अभाव में न तो अपनी समस्याओं को ही समझ पाते हैं और न प्राप्त अवसरों से लाभ उठाने में ही समर्थ होते हैं। शिक्षा का अभाव होने के कारण श्रमिक पूर्ण उत्तरदायित्व के साथ अपने कर्तव्य का निष्पादन नहीं कर पाते।

5 **रूढ़िवादिता और भाग्यवादिता** : भारतीय श्रमिक अपनी अज्ञानता और शिक्षा के अभाव के कारण अत्यंत रूढ़िवादी और भाग्यवादी हैं। अपने जीवन के सुख-दुख को वे भाग्य की देन समझते हैं। नया कदम उठाने में या नया प्रयत्न करने में वे डरते हैं।

6. **गरीबी तथा रहन-सहन का निम्न स्तर** : भारतीय श्रमिकों की आय बहुत कम होने के कारण उनका रहन-सहन का स्तर अत्यन्त गिरा हुआ है। कोई भी व्यक्ति, जब तक उसके पास अपनी समस्त आवश्यकताओं की सतुष्टि हेतु साधन न हो, अपने रहन-सहन का स्तर ऊँचा नहीं कर सकता।

7 **भारतीय श्रमिकों की पूति उद्योगों की आवश्यकतानुसार न होना** भारत में कुशल श्रमिकों की अपेक्षाकृत कमी है, और श्रम-शक्ति का विकास उद्योगों की आवश्यकतानुसार नहीं हो रहा है जिसके कारण भारतीय श्रमिकों की पूति उद्योगों की आवश्यकतानुसार नहीं होती।

8 **सामाजिक व धार्मिक दृष्टिकोण** : भारतीय श्रमिकों की एक अन्य विशेषता उनका सामाजिक और धार्मिक दृष्टिकोण है। उदाहरणार्थ, जाति प्रथा श्रम की स्वतंत्रता एवं पूर्ण गतिशीलता में बाधक है। यह श्रम संगठनों के संगठित रूप में विकास में भी गतिरोधक है। यही नहीं, भिन्न-भिन्न जातियों के श्रमिक एक सामान्य अधिकार की मांग के लिए भी संगठित नहीं हो पाते। उनमें सामाजिक व धार्मिक उत्तरदायित्व इतने अधिक होते हैं कि उनको निभाने में ही काफी समय, शक्ति व धन नष्ट हो जाता है। परिणामतः वे अपनी आर्थिक स्थिति को खीझता से नहीं सुधार पाते। जाति प्रथा के अतिरिक्त सयुक्त परिवार प्रणाली और इससे संबंधित सभी प्रकार की चिंताएँ भारतीय श्रमिक के दृष्टिकोण को निराशावादी बनाने के लिए उत्तरदायी हैं। इन सब बातों का उनकी कार्य कुशलता पर गहरा प्रभाव पड़ता है।

9 **कार्य क्षमता का निम्न स्तर** : भारतीय श्रमिकों की एक और विशेषता यह है कि उनकी कार्य-क्षमता का स्तर दूसरे देशों के श्रमिकों की तुलना में काफी कम है। इसका कारण यह नहीं है कि हमारे श्रमिकों में कोई विशेष कमी है या वे जन्म से ही अकुशल हैं। श्रम अनुसंधान समिति ने उपयुक्त ही लिखा है "भारतीय श्रमिक पर लगाया गया अकुशलता का आरोप कल्पना मात्र है। यदि हम अपने श्रमिकों को वैसी ही कार्य-दशाएँ, मजदूरी उचित व्यवस्था, मशीनें और यंत्र आदि प्रदान करें जो दूसरे देशों में श्रमिकों को मिलती हैं तो भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता भी अन्य देशों के श्रमिकों से कम न होगी। इतना ही नहीं, जिस कार्य में भी यांत्रिक सामान व संगठन की व्यवस्था महत्वपूर्ण नहीं होती वहाँ भारतीय श्रमिक ने अन्य देशों के अपने साथियों की अपेक्षा अधिक कार्य-कुशलता का प्रमाण दिया है।"

10 गतिशीलता में कमी। भारतीय श्रमिकों में गतिशीलता की बहुत कमी है। वे सब बाधाएँ जो श्रम की गतिशीलता में बाधक होती हैं भारत में विद्यमान हैं। निर्धनता, अज्ञानता, अधविश्वास, महत्वाकांक्षा का अभाव, जन्म स्थान से विशेष अनुराग आदि के कारण यहाँ व्यक्ति अपने स्थान को नहीं छोड़ना चाहता। यातायात की महंगाई और असुविधाएँ भी श्रम की गतिशीलता को रोकती हैं। भारतीय श्रम की इस विशेषता के कारण एक तो आवश्यकतानुसार कुशल श्रम उपलब्ध नहीं होता और दूसरे, कुशल श्रम को उचित पुरस्कार नहीं मिल पाता।

उपर्युक्त विशेषताओं के अतिरिक्त यह बात भी उल्लेखनीय है कि (अ) भारतीय श्रमिक अपेक्षाकृत कम संगठित हैं, (ब) श्रम की मांग और पूर्ति में भारी अंतर होने के कारण वह एक शोषित वर्ग बना हुआ है। लेकिन इतना सब कुछ होते हुए भी आज का भारतीय श्रमिक अपने अधिकारों के प्रति काफी जागरूक है और उसमें राजनीतिक चेतना भी काफी आ गई है। श्रमिक संगठनों का महत्त्व वह समझने लगा है। बाहरी नेता अब सरलता से उनका शोषण नहीं कर सकते। श्रमिकों की स्थिरता में भी घृद्धि हुई है और उनका संगठन भी मजबूत हो गया है। राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 ने लिखा है कि गांव में सबंध क्रमशः शिथिल होता जा रहा है। बागानों तक में स्थिर श्रमिकों की संख्या बढ़ती जा रही है। आज के श्रमिक ने जो प्रतिष्ठा प्राप्त की है वह उनके पूर्वजों को प्राप्त नहीं थी। वह समाज का सम्मानित सदस्य है और कल्याणकारी लाभों को प्राप्त करता है।' परन्तु आयोग के ये विचार मुख्यतः संगठित उद्योगों के श्रमिकों के सबंध में ही सत्य हैं क्योंकि कृषिक श्रमिकों और लघु उद्योगों के श्रमिकों की दशा में कोई विशेष सुधार नहीं हुआ है।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारत की श्रम शक्ति पर एक संक्षिप्त निबंध लिखिए।
- 2 भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की प्रमुख विशेषताओं का उल्लेख कीजिए।

अध्याय 3

श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति (Migratory Character of the Labour)

प्रवासी प्रवृत्ति का अर्थ : प्रवासी प्रवृत्ति दो शब्दों का समूह है—(अ) प्रवासी, एवं (ब) प्रवृत्ति। प्रवासी शब्द का अर्थ है किसी मूल स्थान को छोड़कर जाना, कहीं अन्यत्र बस जाना व बार-बार मूल स्थान को जाते रहना। प्रवृत्ति से आशय स्वभाव या आवृत्ति से है। इस प्रकार प्रवासी प्रवृत्ति से आशय मूल स्थान को छोड़कर कहीं अन्यत्र जाकर बस जाने और उस मूल स्थान से निरंतर संबंध बनाये रखने से है। भारतीय श्रम की वर्तमान समय में यह विशेषता है कि उसकी प्रवृत्ति प्रवासी है जिसके कारण उसमें स्थायित्व की कमी है। भारत के औद्योगिक क्षेत्रों के अधिकांश श्रमिक ग्रामीण होते हैं जो गांव में होते हैं और वे नगरों में स्थायी निवास न करके समय-समय पर अपने गांवों में लौटते रहते हैं। उनकी यही प्रवृत्ति प्रवासी कहलाती है।

प्रवासिता के दृष्टिकोण से भारतीय एवं पाश्चात्य श्रमिकों में अंतर पाया जाता है। पाश्चात्य देशों में श्रमिक प्रवासी नहीं, बल्कि आवासी होते हैं। अर्थात् श्रमिकों का ग्रामों में कोई संबंध नहीं होता और वे औद्योगिक क्षेत्रों में ही स्थायी रूप से रहते हैं। औद्योगिक केंद्रों को ही वे अपना घर समझते हैं और बार-बार ग्रामों में लौटने की प्रवृत्ति वहां देखने को नहीं मिलती। उदाहरणार्थ, लकाशायर की मिलों में कार्य करने वाले कर्मचारी इन्हीं नगरों में पैदा हुए, वहीं शिक्षा-दीक्षा ली तथा अड़े होकर वही कार्य करने लगे। संक्षेप में, पाश्चात्य देशों में आवासी प्रवृत्ति या स्थायी श्रम-शक्ति पाई जाती है।

उपर्युक्त विवेचन से प्रवासी प्रवृत्ति का अर्थ स्वतः ही स्पष्ट हो जाता है। संक्षेप में, हम कह सकते हैं कि नगरों में परदेशी की तरह रहने वाले भारतीय श्रमिक आंतरिक हृदय से ग्रामीण ही रहते हैं। गांव में पुनः वापस जाने की प्रबल इच्छा उनमें सदैव ही बनी रहती है। उनकी इसी इच्छा को देखते हुए पानन्दीकर ने लिखा है : “किसी कारखाने में काम करने वाले श्रमिक में, जिसका मन सुस्त और भारी है और जो मशीनों के शोर में अपना थकान वाला काम करता है, उसके गांव की जगह कि उसका दिल और दिमाग घूम रहा है, बातचीत करके देखिए तो आप यह पायेंगे कि उसके चेहरे में उदासी होती हुए भी एक चमक आ जाती है।” यही प्रवासी प्रवृत्ति की प्रेरणा शक्ति है और यही उसका वास्तविक अर्थ भी।

भारतवर्ष में प्रवासिता एक गंभीर समस्या है। यहाँ प्रवास ग्रामों से नगरों की ओर हो रहा है। 1901 से 1971 तक के जनसंख्या के आँकड़ों को देखने से यह विदित होता है कि शून्य-शून्य: ग्रामीण क्षेत्रों से नगरों की ओर सामान्य जनता का प्रवास बढ़ता जा रहा है, जैसा कि सारणी 1 में दिखाया गया है—

सारणी—1

वर्ष	ग्रामीण जनसंख्या का प्रतिशत	नगरीय जनसंख्या का प्रतिशत
1911	88.8	11.2
1931	88.0	12.0
1941	86.1	13.9
1951	82.7	17.3
1961	82.0	18.0
1971	80.0	20.0
1981	76.0	24.0

प्रवासिता की प्रकृति व प्रकार (Nature and Kinds of Migration)

भारतीय श्रमिकों की प्रवासिता की प्रकृति के संबंध में श्रम के लाही आयोग के ये शब्द उल्लेखनीय हैं: “कुछ श्रमिकों का गांव के साथ संबंध अत्यंत घनिष्ठ व निरंतर बना रहता है, कुछ के साथ यह संबंध केवल सामायिक होता है और कुछ के साथ यह संबंध वास्तविक न होकर केवल प्रेरणा मात्र ही रह जाता है।”¹ इस परिभाषा के अनुसार हमारे देश में प्रवास के विभिन्न प्रकार हो सकते हैं जिनमें से प्रमुख निम्न हैं—

1. दैनिक प्रवास : जैसा कि इसके नाम से स्पष्ट है, दैनिक प्रवास ग्रामों से नगरों की ओर वह प्रवास है जो प्रतिदिन समान रूप से होता रहता है। जो ग्राम शहरों के नजदीक होते हैं वहाँ के निवासी नौकरी या अन्य कार्यों से ग्रामों से नगरों की ओर जाते हैं और कार्य समाप्त हो जाने पर शाम को ग्रामों की ओर लौट जाते हैं।

2. मौसमी प्रवास : ग्रामों से नगरों की ओर जो दूसरा प्रवास होता है वह एक विशेष मौसम में ही होता है और जैसे-जैसे वह मौसम समाप्त हो जाता है, प्रवासी प्रवृत्ति भी समाप्त हो जाती है। जैसे फसल के बटने के समय या बीज बोने के समय श्रमिक अपने मूल गांव को चले जाते हैं और कार्य की समाप्ति पर पुनः कारखानों की ओर आ जाते हैं।

3. आकस्मिक प्रवास : कभी-कभी प्रवास आकस्मिक या अचानक होता है।

कभी कभी कुछ विशेष परिस्थितिया उत्पन्न हो जाती हैं जिनके कारण अचानक प्रवास हो जाता है जैसा बीमारी, अदालत, सामाजिक और धार्मिक तत्त्वों व अन्य इसी प्रकार की परिस्थितिया ।

4 स्थायी प्रवास स्थायी प्रवास ने हमारा आशय यह है कि कभी कभी श्रमिक संदेह के लिए गांव को छोड़कर नगरों में चले जाते हैं और स्थायी रूप से वहीं रहने लगते हैं । जब एक बार व्यक्ति गांव को छोड़कर नगर चला जाता है तो फिर उसकी इच्छा गांव की ओर लौटने की नहीं होती । आधुनिक समय में यह प्रवृत्ति विशेष रूप से देखने को मिलती है ।

इस प्रकार भारत के औद्योगिक केंद्रों में अधिकांश श्रमिक निकटवर्ती गांव में आते हैं और कई दशाओं में यह प्रवास न केवल अनजिला है बल्कि यह अंतराज्यीय भी है । सामान्यतया छोटे और मध्यम आकार वाले औद्योगिक केंद्र समस्त अधिकतम श्रम की पूर्ति के लिए निकटवर्ती ग्रामीण क्षेत्रों पर ही निर्भर करते हैं । किंतु दूसरी ओर बड़े औद्योगिक शहर—जैसे मुंबई, कलकत्ता, बिलाई, दुर्गापुर आदि—अपने श्रमिकों को अधिक व्यापक क्षेत्र में प्राप्त करते हैं । मुंबई के सूती धर्म मिल उद्योग में श्रमिकों को निकटवर्ती जिले में या कुछ अन्य पड़ोसी जिले में ही नहीं बल्कि दक्षिण व उत्तर प्रदेश से भी आये हैं ।

भारतीय श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति के कारण श्रमिकों में बड़ी विभिन्नता है क्योंकि देश के सभी भागों और सभी वर्गों से श्रमिक औद्योगिक कार्य में नियोजित होते हैं । किंतु यह उल्लेखनीय है कि जहां रोजगार के लिए भारत में पर्याप्त अनजिला और अंतराज्यीय प्रवास होता है, वहां इस आशय के लिए विदेशों के लका, दर्मा, मलाया जैसे देशों के श्रमिकों, बहुत ही कम प्रचलन होता है । हाल के वर्षों में तो इस प्रवास का परिमाण भी घटने लगा है ।

विभिन्न भारतीय शहरों और नगरों में नये तथा विकासोन्मुख उद्योगों में श्रम के लिए बढ़ती हुई मांग प्रत्युत्तर में ग्रामीण प्रवासियों की बाढ़ न, काफी सीमा तक वहां की जनसंख्या में आश्चर्यजनक वृद्धि कर दी है ।

प्रवासी प्रवृत्ति के कारण

भारतीय श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति के कारणों का विश्लेषण हम निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत कर सकते हैं—

1 सयुक्त परिवार प्रथा : भारत में ग्रामीण क्षेत्र में सयुक्त परिवार प्रथा अभी भी काफी प्रचलित है । सयुक्त परिवारों में प्रायः अनेक सदस्य होते हैं, जिनमें से कुछ सदस्य औद्योगिक केंद्रों में नौकरी कर परिवार की आय बढ़ाने के लिए आ जाते हैं परंतु वे अपना स्थायी निवास नगरों में नहीं बनाते, क्योंकि उनका अन्य परिवार ग्रामीण क्षेत्रों में ही बसा हुआ रहता है । माघारणन. सयुक्त परिवार प्रथा के कारण ग्रामीण अपनी स्त्री व बच्चों को गांव में ही छोड़ आता है और नगर से धन कमाकर गांव में आता-जाता रहता है ।

2 भूमि पर जनसंख्या का बढ़ता हुआ दबाव बढ़ती हुई जनसंख्या के कारण भूमि पर जनसंख्या का दबाव बहुत बढ़ गया है, फलतः लोगो को कृषि व्यवसाय में पूरा काय नहीं मिलता और न उनका जीवन निर्वाह भली प्रकार हो सकता है। अतः वे रोज-गार की खोज में शहरों को जाने के लिए प्रेरित होते हैं। उन्नत परिवहन के साधन उनके इस प्रवास में सहायक हुए हैं।

3 कुटीर उद्योग का घटता भारत में औद्योगीकरण के प्रारंभ से ग्रामीण क्षेत्रों के लघु व कुटीर उद्योगों का पतन हो गया क्योंकि वे बड़ी-बड़ी मिलों के साथ प्रतिযোগिता नहीं कर सकते हैं। ऐसी स्थिति में इन कुटीर उद्योगों में कार्य करने वाले श्रमिकों को विवश होकर नगरों की मिलों में भाकर कार्य करना पड़ा है।

4 ऋणग्रस्तता धन-में व्यक्ति धीरे निधनता व ऋणग्रस्तता के कारण गांव के महाजनो व बचन के लिए अपने निवास-स्थान को त्याग देते हैं और शहर में आकर कारखानों में मजदूरी करने लगते हैं। जब उनकी आर्थिक स्थिति कुछ सुधर जाती है तो वे पुनः अपने गांव में वापस आ जाते हैं।

5 पारिवारिक सघर्ष कभी-कभी एक ही परिवार के सदस्यों में घरेलू सदस्यों के कारण कृषि श्रमिक गांव को छोड़कर नगरों में काम करने लगते हैं। बाद में स्त्री-बच्चों का मोह उन्हें पुनः नगरों से गांव की ओर खींच लाता है।

6 संचार तथा यातायात के साधनों का विकास संचार तथा यातायात के साधनों के विकास से भी ग्रामीण क्षेत्रों से औद्योगिक केंद्रों की ओर श्रमिकों के प्रवास की प्रोत्साहन मिला है। इनके विकास से अब मनुष्य सुंदर क्षेत्रों में जाकर रोजगार कर सकता है।

7 भूमिहीन श्रमिकों की समस्या में वृद्धि ग्रामीण क्षेत्रों में जितने भी श्रमिक हो रहे हैं उन सब के पास भूमि नहीं होती बल्कि एक वय भूमिहीन श्रमिकों का भी होता है जो ग्रामीण किसानों के अन्य आवश्यक कार्य करता है। विगत वर्षों में भूमिहीन श्रमिकों की संख्या में तीव्र गति से वृद्धि हुई है। इन भूमिहीन परिवारों के पास एक मात्र उपाय यही रहता है कि गांव में कार्य न मिलने के कारण वे शहरों की ओर अग्रसर हो जायें। परंतु वे अपना गांवों से संबंध पूर्णतया नहीं छोड़ देते, क्योंकि उनके अन्य संबंधी उसी गांव में रहते हैं और बचपन से ही उसी गांव में निवास करने के कारण उनका संबंध गांव से बना ही रहता है।

8 सामाजिक व्यवहार से असंतुष्ट होना ग्रामीण सामाजिक संरचना स्वयं भी प्रवास का एक कारण है। ग्रामों में जाति पाति की भावनायें काफी प्रबल होने के कारण दलित वर्ग के साथ अच्छा व्यवहार नहीं किया जाता। नगर में गरीब-अमीर का भेद होता है परंतु जातिवाद के आधार पर किसी व्यक्ति को अपमानित नहीं किया जाता। फल-स्वरूप ग्रामीण क्षेत्रों से निम्न वर्ग औद्योगिक केंद्रों में समानता का व्यवहार पाने और अपनी रुचि का कार्य करने के लिए आ जाते हैं। डॉ० राधा कमल मुखर्जी ने अपनी पुस्तक में उदाहरण देते हुए लिखा है कि कानपुर के बड़े उद्योगों में कार्य करने में स्त्री श्रमिकों में से 60% स्त्री श्रमिक ऐसी हैं जो दलित वर्ग से संबंध रखती हैं और पुरुष श्रमिकों में

30% श्रमिक दलित वर्ग से सबध रखते हैं। ये ग्राम के अनुचित व्यवहार से असंतुष्ट होकर ही नगरो मे आ जाते हैं।¹

9. ऊंची मजदूरी का आकर्षण - ग्रामीण क्षेत्रो मे साधारणतः श्रमिको को कम मजदूरी मिलनी है परंतु नगरो मे उन्हें अधिक मजदूरी मिल सकती है। अतः अनेक ग्रामीण उच्च पारिश्रमिक के प्रलोभन मे नगरो मे जाकर कार्य करते हैं परंतु आदाम की समस्या व काम करने की दूषित दशाओ के कारण अपने परिवार को गांव मे ही छोड आते हैं। इस कारण भी वे बार-बार नगरो से गांव की ओर आते हैं और यह प्रवास निरंतर जारी रहता है।

10 शिक्षा, इलाज व मनोरंजन की सुविधाएं - बहुत-से व्यक्ति इसलिए भी शहर मे जाना चाहते है कि उनके बच्चो को अच्छी शिक्षा वहा उपलब्ध हो सकती है और बीमारी का इलाज भी सार्वजनिक अस्पतालो मे किया जा सकता है। शहर की रौनक व सिनेमा का आकर्षण भी गांव के लोगो के लिए कम नहीं होता।

उपरिलिखित ऐसे कारण हैं जो श्रमिको को ग्राम छोडकर शहर मे जाने के लिए बाध्य कर देते हैं। इन कारणो से यह स्पष्ट हो जाता है कि भारतीय समाज व औद्योगिक व्यवस्था मे कुछ ऐसी विशेषताएं हैं जिनके कारण यहा के श्रमिको मे प्रवासी प्रवृत्ति स्वतः ही उत्पन्न हो गई है। संयुक्त राष्ट्र संगठन द्वारा प्रकाशित एक पुस्तक मे ठीक ही लिखा हुआ है 'शहरो मे जाने की इस प्रवृत्ति की प्रेरणा औद्योगिक रोजगार के प्रलोभनो मे नहीं पाई जाती बल्कि ग्रामीण दशाओ की विपरीत परिस्थितियो मे उत्पन्न आर्थिक दबाव ही इस प्रेरणा के मुख्य आधार हैं।'² इसी मत का समर्थन शाही श्रम आयोग ने इस प्रकार से स्पष्ट शब्दो मे किया है: "प्रवास की प्रेरक शक्ति गांव से आती है। श्रमिक नगरीय जीवन के किसी विशेष प्रलोभन से उत्साहित होकर औद्योगिक नगरो मे आकर नहीं वसते। जीवन-निर्वाह की आवश्यक वस्तुओ की प्राप्ति के उद्देश्य मे ही वे अपने ग्रामो को छोडकर नगरो मे आते हैं। यदि उनको ग्रामो मे ही पर्याप्त मात्रा मे आवश्यक पदार्थ उपलब्ध हो जायें तो बहुत कम संख्या मे श्रमिक नगरो मे आयेंगे।"³ संक्षेप मे, "श्रमिक नगरो मे आकर्षित होकर नहीं जाता बल्कि विवश होकर आता है। हमने सदेह नहीं कि गांव की कठिनाइया प्रवास को प्रेरणा देती हैं और श्रमिक विवश होकर नगरो मे आ जाते हैं परंतु नगरो मे कोई आकर्षण नहीं होता, ऐसा कहना कम-से-कम वर्तमान समय मे ठीक नहीं है। शाही आयोग के समय मे शहरो की परिस्थितिया बहुत ही भयावह थी और मजदूरो के जीवन और कार्य की दशाएं अत्यंत गंभीर थी। परंतु 1975 तक स्थितियो मे आधारभूत परिवर्तन हुए हैं। श्रम आंदोलन, श्रम विधान, श्रम कल्याण - सामाजिक सुरक्षा की योजनाओ ने श्रमिको की दशाओ मे उस समय की अपेक्षा काफी सुधार किया है। अतः वर्तमान परिस्थितियो मे यह कहना

1. R K Mukherjee Indian Working Class, p 3.

2 U.N.O : The Processes and Problems of Industrialisation in Underdeveloped Countries (1975)

3. Report of The Royal Commission on Labour in India, p 16.

अधिक उपयुक्त है कि प्रवास की प्रेरणा शहर और गांव दोनों ही सिरा से प्राप्त होती है अर्थात् मजदूर को केवल गांव ही घरका नहीं देता बल्कि अगर भी अपनी तरफ खींचता है।

प्रवासी प्रवृत्ति के परिणाम

भारतीय श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति के अनेक महत्वपूर्ण आर्थिक और सामाजिक परिणाम निकले हैं जिनमें संपूर्ण समाज प्रभावित हुआ है। नीचे हम प्रवासी प्रवृत्ति के दुष्परिणामों और लाभों की संक्षिप्त विवेचना प्रस्तुत कर रहे हैं—

1 **अस्थिर जीवन** प्रवासिता का परिणाम यह होता है कि श्रमिकों का जीवन स्थिर हो जाता है। वे कभी शहरों में रहते हैं तो कभी गांवों में सभी उद्योग में काम करते हैं तो सभी कृषि कार्यों का प्रतिपादन करते हैं। इससे बेचारे श्रमिकों का कोई स्थिर जीवन नहीं रहता। यह स्थिति सुखी स्थिति एवं स्वाभाविक जीवन के लिए अहितकर है।

2 **निम्न जीवन स्तर** प्रवासी प्रवृत्ति का श्रमिकों के स्वास्थ्य पर भी बुरा प्रभाव पड़ता है। इसके प्रमुख कारण हैं—(अ) श्रमिकों को कठिन परिश्रम करना पड़ता है। (ब) उन्हें भरपेट पोषिक भोजन नहीं मिल पाता। (स) इनके काम करने की दायें अस्वास्थ्यकर होती हैं। (द) ग्रामीण क्षेत्रों की अपेक्षा शहरों की जलवायु भिन्न होती है। (ए) परिवार का वियोग उनका मन को व्यथित करता रहता है। इन सब कारणों से श्रमिकों का स्वास्थ्य खराब हो जाता है। परिणामस्वरूप वह मानसिक रूप में अस्वस्थ एवं चिंताग्रस्त रहने लगता है।

3 **काय क्षमता में ह्रास** जैसा कि ऊपर बताया जा चुका है प्रवासी प्रवृत्ति के कारण श्रमिकों का स्वास्थ्य गिर जाता है और वे प्रायः रोगग्रस्त रहते हैं। इससे उनकी काय क्षमता स्वतः ही घट जाती है। भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की काय कुशलता घटने का एक कारण यह भी है कि वे स्थायी रूप से एक निश्चित कार्य नहीं कर पाते उन्हें अपने काय का प्रशिक्षण प्राप्त नहीं होता लेकिन जो कुछ प्रशिक्षण वे कारखाने में प्राप्त करते हैं गांव में जाकर वह उन भूल जाता है क्योंकि उसे उस कार्य को करने का कोई अवसर नहीं मिलता। इससे अतिरिक्त गांव के साथ संपर्क होने पर निरंतर गांव वापस लौटने की अभिलाषा से वे अपने व्यवसाय को ध्यानपूर्वक नहीं सीख पाते।

4 **नैतिक पतन** प्रवासी प्रवृत्ति का एक दुष्परिणाम यह भी होता है कि इसमें व्यथित और समाज का नैतिक पतन होता है। औद्योगिक केंद्रों के भिन्न जीवन गुह्य समस्या और मजदूर रहने सहने के कारण श्रमिक अपने परिवारों को साथ नहीं रखते। पत्नस्वरूप उन्हें अपने साथ में पारिवारिक जीवन से वंचित होना पड़ता है। इसका श्रमिकों की मानसिक स्थिति पर बुरा प्रभाव पड़ता है। वे बुरी प्रवृत्तियों जैसे जुआ शराब व वेश्यागमन के शिकार हो जाते हैं। शहरों में उन पर परिवार पड़ोसी या पंचायत आदि किसी का भी नियंत्रण नहीं होता और वे मनमाने तौर पर कार्य करने के लिए स्वतंत्र होते हैं जिसका अंतिम परिणाम यह होता है कि उनमें चरित्रहीनता बढ़ती है।

5 श्रमिक और मालिक के बीच श्रेष्ठ संबंधों का अभाव श्रमिकां के बार-बार ग्रामों में चले जान के कारण सर्वप्रथम मालिकों के समक्ष सदैव नये श्रमिकों के प्रवर्ध करने की समस्या बनी रहती है और द्वितीय, थोड़े समय काय करने से न तो श्रमिक अपने मालिक को भली प्रकार समझ पाता है और न मालिक अपने श्रमिक को। फलस्वरूप श्रमिक और मालिक के बीच घनिष्ठ संबंधों का पनपना तो दूर रहा उनमें बीच बीच में संघर्ष तक उत्पन्न हो जाता है।

6 श्रम संघों के विकास में बाधा अपनी प्रवासी प्रवृत्ति के कारण श्रमिक अपने संगठन में कार्यों में किसी प्रकार की रुचि नहीं लेते। परिणामतः न तो वे श्रम संघों को नियमित रूप में चढ़ा ही देते हैं और न उनको सुदृढ़ बनाने की दिशा में ही कोई प्रयत्न करते हैं। यही कारण है कि भारतीय श्रम मंच आंदोलन बहुत धीमी गति के साथ बढ़ा है और इसका नेतृत्व बड़े लोगों के हाथ में रहा है।

7 बेकारी और अर्द्धबेकारी का भय प्रवासिता में बेकारी और अर्द्धबेकारी के बढ़न का भय रहता है। श्रमिक अंग भी कारखानों में छुट्टी लेकर जाता है तो वह छुट्टी की समाप्ति पर अपने काम पर नहीं लौटता और छुट्टियों में वृद्धि करना रहता है। जब वह एक नवी अवधि तक कार्य पर नहीं लौटता तो उसके स्थान पर नई नियुक्ति कर ली जाती है। फलतः जब वह श्रमिक गांव में लौटकर आता है तो इस बात की कोई निश्चिन्ता नहीं होती कि उस फिर काय मिल ही जायेगा। यहां पर स्मरणीय है कि यदि श्रमिक स्थायी रूप से किसी स्थान पर रहे तो रम बड़ी आसानी से रोजगार मिल सकता है।

8 विशेष सुविधाओं से वंचित श्रमिकों के कल्याण एवं सुरक्षा के लिए सभी अंग सुविधाएं प्रदान करने के लिए यह आवश्यक है कि श्रमिक एक निश्चित समय तक निरंतर काय पर उपस्थित रहे। भारतीय श्रमिका की प्रवासी प्रवृत्ति उह इन सुविधाओं से वंचित करती है। काम मिल मालिका का तो लाभ होता है परन्तु श्रमिकों के जीवन में सुधार नहीं हो पाता।

9 गांव का वातावरण दूषित होता श्रमिक लोग कुछ समय गहरा में रहने के उपरान्त प्रवासी प्रवृत्ति के कारण ग्रामों में लौटते हैं तो वे अपने साथ नगरीय जीवन का अनेक बुरादों को साथ लाते हैं। वे गहरा की शांत जीवन दशा के प्रभावित होकर गांव में जाकर उही का अनुकरण करते हैं। ये व्यक्ति भी उनका अनुकरण करते हैं। फलस्वरूप गांव का वातावरण दूषित हो जाता है।

10 सामाजिक अनुकूलता में बाधा औद्योगिक नगरों में श्रमिकों के विकास में बाधा उत्पन्न होता है। फलतः उनकी भाषा, धर्म, सहज सा तरीका और मस्तिष्क अलग होता है। इन भिन्नताओं के कारण उनमें साथ में संगठन ना दूर रहा पारस्परिक में जान भी नहीं पाया जाता। इनके श्रमिका के सामाजिक अनुकूलन का प्रक्रिया में बाधा उत्पन्न होती है।

11 राष्ट्रीय उत्पादन में बाधा प्रवासी प्रवृत्ति के कारण राष्ट्रीय उत्पादन में बाधा उत्पन्न होती है क्योंकि (अ) प्रवासिता के कारण उनकी कुशलता और काय-

क्षमता में वृद्धि नहीं हो पाती, और (ब) औद्योगिक क्षेत्रों में यह अनिश्चितता डनी रहती है कि किस दिन कितने श्रमिक कार्य पर आयेंगे। राष्ट्र के आर्थिक हित की दृष्टि से ये दोनों ही परिस्थितियाँ हानिकारक हैं।

प्रवासी प्रवृत्ति के लाभ

औद्योगिक केंद्रों के कष्टमय जीवन अस्वास्थ्यप्रद वातावरण और निम्न मजदूरी इत्यादि की दृष्टि से प्रवासिता श्रमिकों के लिए लाभदायक भी है। प्रवासिता के इन लाभों का निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन किया जा सकता है—

1 भूमि पर जनसंख्या का कम दबाव जनसंख्या की गत्यधिक वृद्धि व जमीन के छोटे छोटे टुकड़ों में बंट जाने में कृषि व्यवसाय अलाभकर हो गया है। परंतु श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति के कारण गांव की जनसंख्या का एक बहुत बड़ा भाग नगरों को चला जाता है। इस प्रकार भूमि पर जनसंख्या का भार कम हो जाता है।

2 कठिनाइयों से सुरक्षा बीमारी, बेरोजगारी, हड़ताल, वृद्धावस्था प्रसूतकाल, बुढ़टना आदि के समय जब श्रमिकों की आय लगभग समाप्त हो जाती है तो गांव सुरक्षा के रूप में कार्य करता है। गांव हर प्रकार से श्रमिकों को सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक सुरक्षा प्रदान करता है।

3 स्वास्थ्य की दृष्टि से हितकर प्रवासी प्रवृत्ति श्रमिकों के स्वास्थ्य के लिए लाभकारी है। श्रमिकों के कभी कभी गांव चले जाने से उन्हें कम से कम कुछ समय के लिए नगरों के दूषित वातावरण से छुटकारा मिल जाता है। उनकी थकान समाप्त हो जाती है। काम की नीरसता दूर हो जाती है और शारीरिक आराम मिलने से काम करने की नई स्फूर्ति और क्षमति प्राप्त होती है।

4 आर्थिक दशा में सुधार प्रवासिता से श्रमिक और उसके परिवार की आर्थिक दशा सुधरती है। जो श्रमिक शहरों में कार्य करते हैं वे अपनी आय का कुछ भाग नियमित रूप से अपने परिवार को भेज रहे होते हैं जिससे न केवल परिवार की आर्थिक स्थिति में सुधार होता है बल्कि कृषि सबंधी उन्नति भी संभव होती है। ऋण से दबे हुए अनेक श्रमिक नगरों में कार्य करके इस ऋण को उतारने में सफल होते हैं।

5 श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि नगरों में कार्य करने वाले श्रमिकों के रहन-सहन व वेश भूषा आदि का ग्रामवासियों पर बहुत प्रभाव पड़ता है और उनके मन में भी अपने जीवन स्तर को ऊंचा उठाने की तीव्र भावना जागृत हो जाती है। वे अपने उपभोग के स्तर को बढ़ाने के लिए सक्रिय प्रयास भी करते हैं जिससे स्वभावतः उनके रहन सहन का स्तर बढ़ता है।

6 ग्रामीण क्षेत्रों में नवीन विचारों का प्रवेश ग्रामीण जगत अपने मकीर्ण और परंपरागत जीवन पद्धति पर चलता है। परंतु ग्रामीण क्षेत्रों से श्रमिक जन्म औद्योगिक क्षेत्रों में जाते हैं तो वे औद्योगिक जगत के विचारों से प्रभावित होते हैं और उनका दृष्टिकोण व्यापक हो जाता है। जब वे अपने गांव में पुनः जाते हैं तो नगरीय जीवन के विचारों का ग्रामीण क्षत्रों में प्रसार होना है। फलतः ग्रामीण क्षेत्रों में रूढ़िवादिता व

अन्धविश्वास का ह्रास होता है तथा सामाजिक परिवर्तन और सुधार के लिए पृष्ठभूमि तैयार होती है।

7. श्रम की गतिशीलता में वृद्धि : प्रवासिता के कारण जब श्रमिकों का औद्योगिक केंद्रों में आना-जाना लगा रहता है तो इससे ग्रामीण क्षेत्रों के सभी श्रमिक प्रभावित होते हैं और श्रम की गतिशीलता में वृद्धि होती है।

8. नगर व गांव के जीवन में समन्वय : श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति से गांव और नगरों के जीवन में समन्वय स्थापित हो जाता है। यह समन्वय दोनों के लिए लाभदायक है। इससे ग्रामीण जीवन में चाहिए जयंत व आवश्यक ज्ञान आ जाता है। इसी प्रकार नगर निवासियों को भी भारतीय ग्रामीण जीवन की वास्तविकता का सही ज्ञान प्राप्त हो जाता है।

क्या श्रमिकों को गांवों से सबंध विच्छेद कर देना चाहिए ?

प्रवासिता के गुण-दोषों के विवेचन के उपरांत स्वभावतः यह प्रश्न उठता है कि भविष्य में हमारी नीति क्या होनी चाहिए—औद्योगिक श्रमिकों के गांव में संपर्क समाप्त करने के लिए प्रयत्न किये जायें और नगरों में ही एक पूर्णतः स्थिर श्रम-शक्ति निर्मित की जाय अथवा गांव में संपर्क श्रमिकों और मेवायोजकों के लिए हितकर है इसलिए इसे प्रोत्साहित व नियमित किया जाय ?—ये दोनों ही प्रश्न विवादग्रस्त हैं जैसाकि निम्न-लिखित विवेचन में स्पष्ट हो जाएगा।

श्रमिकों का गांव से सम्पर्क बनाए रखने का महत्त्व

इस सबंध में श्रम के शाही आयोग का मत है कि “निष्कर्ष चाहे कुछ भी रहे, उद्योगों को काफी समय तक बाध पर निर्भर रहना पड़ेगा और जिस दृढ़ता में बिना किसी प्रोत्साहन के श्रमिकों ने गांव से अपना संपर्क बना रखा है, उसमें यह स्पष्ट है कि इस व्यवस्था को जड़ें काफी दूर तक चली गई हैं...।”¹ इस तथ्य को दृष्टि में रखते हुए श्रम आयोग ने यह सुझाव दिया है कि “वर्तमान परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह संपर्क एक विशेष महत्त्व रखता है। हमारा उद्देश्य यह होना चाहिए कि इसे समाप्त करने की अपेक्षा सुनियमित एवं प्रोत्साहित किया जाय।”²

डॉ० राधा कमल मुखर्जी ने भी श्रमिकों के गांव से सम्पर्क बनाये रखने के पक्ष में ही सुझाव दिया है। उन्होंने रूस, बेल्जियम, हॉलैंड, जर्मनी व जापान आदि का उदाहरण देते हुए इस मत की पुष्टि की है कि श्रमिकों का गांव से सम्पर्क बनाये रखने के लिए उद्योगों का विकेंद्रीकरण करके उन्हें गांव के आस-पास स्थापित करना चाहिए।³

1. Report of The Royal Commission on Labour, p. 20

2. Ibid, p. 20.

3. R K. Mukherjee : Indian Working Class, p. 13.

उद्योगों पर ही आश्रित रहने वाले श्रमिकों का महत्त्व

इसके विस्तृत विपरीत कुछ लोगों का विचार है कि देश में औद्योगिक इकाइयों को ठीक ढंग से कार्य करने के लिए यह अत्यन्त आवश्यक है कि श्रमिक स्थायी रूप से नगरो में निवास करें और एक संगठित श्रम शक्ति का निर्माण करते हुए अपनी तथा राष्ट्र की आर्थिक व सामाजिक प्रगति के कार्यक्रमों में सक्रिय रूप से हाथ बटायें।

यदि भारत के औद्योगिक विकास के इतिहास का मिहावलोकन करें तो हमें विदित होगा कि भारत में यदि स्थायी औद्योगिक श्रम शक्ति का निर्माण हो जाय तो इससे औद्योगिक श्रम की कार्य-क्षमता में वृद्धि होगी श्रमिकों व मंचायोजकों के संबंध श्रेष्ठ हो जायेंगे और देश में सुदृढ़ तथा शक्तिशाली श्रमिक संघों का जन्म होगा। भारत में कुछ बड़े बड़े औद्योगिक क्षेत्रों के विकास का इतिहास यह प्रदर्शित करता है कि किन किन घटकों के कारण उन क्षेत्रों में स्थायी श्रम शक्ति का निर्माण हुआ है। नगरों में स्थायी रूप में रहने के इच्छुक श्रमिकों की मर्यादा का अनुपात बहुत-सी आर्थिक व सामाजिक परिस्थितियों पर निर्भर करता है जैसे—(1) जो औद्योगिक क्षेत्र उन स्थानों से समीप होते हैं जहां जनसंख्या अधिक होती है वहां व श्रमिक स्थायी रूप से उन औद्योगिक क्षेत्रों में बस जाते हैं। उदाहरण के लिए कानपुर, अहमदाबाद नागपुर व तमिलनाडु आदि नगरों में श्रमिक स्थायी इसलिए हैं क्योंकि ये उन क्षेत्रों में आये हुए हैं जहां कृषि पर जनसंख्या का भार बहुत अधिक है और जहां भूमिहीन किसानों की संख्या अधिक है। (2) औद्योगिक केंद्र में श्रम उम्र समय भी स्थायी हो जाता है जब उस उद्योग की स्थापना किसी वित्तीय नवीन क्षेत्र में की जाती है। जमशेदपुर दुर्गापुर और डिगबोई में प्रारंभ से ही श्रम स्थिर है क्योंकि इन नगरों को बनो की भूमि पर बसाया गया है। (3) श्रम में अब स्थायी रूप में बसने की प्रवृत्ति है। इस बात की पुष्टि औद्योगिक क्षेत्र में श्रम पूर्ति के लिए दूर के क्षेत्रों में आये हुए प्रवासी लोगों की अधिकता में होती है। उदाहरण के लिए अहमदाबाद पूना व उत्तर प्रदेश में बंबई के मूनी कपड़े के कारखानों में तथा बलकना के कारखाने में पश्चिमी विहार तथा पूर्वी उत्तर प्रदेश के जिलों में श्रमिक आये हुए हैं और उनमें स्थायी रूप में रहने की प्रवृत्ति है।

श्रम अनुसंधान समिति (1944) के निष्कर्ष उपर्युक्त बातों को दृष्टि में रखते हुए अधिक उचित प्रतीत होते हैं। इस समिति के अनुसार श्रमिक दो प्रधान कारणों से गांव को जान हैं—प्रथम तो यह है कि गांव एक ऐसा स्थान है जहां श्रमिक कुछ देश की लिए विश्राम कर सकता है और द्वितीय बात यह है कि गांव उसका सुरक्षा-स्रोत है। जहां तक पहली बात का प्रश्न है हमारे विचार में औद्योगिक श्रम को विशेष सुविधाएं देकर रत्ना जैसे सस्ते वापसी टिकट व छुट्टियों की व्यवस्था करके गांव को जान देना चाहिए। ऐसा मजदूरों के स्वास्थ्य और कार्य क्षमता के लिए लाभदायक है। दूसरी ओर श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का उत्तरदायित्व गांव पर लादना उपयुक्त नहीं है। अथ

यह होगा कि श्रमिकों के लिए गांव को आराम और मनोरंजन का स्थान मानते हुए औद्योगिक नगरों की दशाओं में उन्नति की जाय, श्रमिकों के लिए आधुनिकतम सामाजिक सुरक्षा सबंधी साधन, उत्तम मकान, उचित मजदूरी, अच्छे भोजन आदि की समुचित व्यवस्था की जाय तथा कारखानों में कार्य करने की दशाओं को सुधारा जाय। यदि नगर का जीवन सुधर जाय, सामाजिक सुरक्षा, श्रम कल्याण, औद्योगिक आवास आदि सतोपजनक हो जाय तो गांव का प्रवास स्वतः कम हो जायगा। इस सबंध में ब्रिक्स भारतीय ट्रेड यूनियन कांग्रेस का मत है "श्रम को स्थायी बनाने के लिए तथा श्रमिक के हितों की रक्षा करने के लिए पहली बात तो यह आवश्यक है कि हम औद्योगिक केंद्रों में पर्याप्त आवास की व्यवस्था करें और दूसरे, श्रमिक की बीमारी, बेरोजगारी और बुढ़ापे में उसके लिए सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था करें ताकि वह जीवित रह सके।"

राष्ट्रीय श्रम आयोग के विचार¹ - सन् 1969 में राष्ट्रीय श्रम आयोग ने इस प्रश्न पर पुनः विचार किया कि क्या श्रमिकों का गांव से सबंध जुड़ा रहना चाहिए? राष्ट्रीय श्रम आयोग ने शाही आयोग (1930) और अनुसंधान समिति (1944) के विचारों का अध्ययन किया और लिखा है कि विगत वर्षों में आज के श्रमिक के रहन-सहन, प्रकृति एवं दशा में बहुत परिवर्तन हुआ है। श्रम आयोग ने आगे लिखा है "विगत बीस वर्षों में औद्योगिक श्रमिकों की स्थिरता में काफी सुधार हुआ है। आज का श्रमिक अपने दृष्टिकोण और अभिरुचि में अपने पूर्वजों की अपेक्षा अधिक नगरीय है।"

विगत वर्षों में श्रम के लिए उद्योगों की निर्भरता ग्रामीण क्षेत्रों पर कम होती गई है। नगरों में श्रम शक्ति का एक बड़ा भाग अब शहरों से ही प्राप्त होता है। राष्ट्रीय श्रम आयोग के शब्दों में "औद्योगिक नगरों जैसे बंबई, पूना, दिल्ली, जमशेदपुर आदि के श्रमिकों का सर्वेक्षण करने से विदित होता है कि प्रारंभिक श्रमिकों की प्रवृत्ति गांव को लौटने की अधिक थी, परंतु बाद के मजदूरों की इच्छा शहरों और कारखानों से सबंध बनाये रखने की है। इस बात पर आयु का भी प्रभाव पड़ता है। तरुण श्रमिकों को शहर अधिक आकर्षित करता है।"²

अतः भारत की वर्तमान आर्थिक व सामाजिक परिस्थितियों के अंतर्गत राष्ट्रीय श्रम आयोग के मतानुसार भविष्य में श्रमिकों को गांव से सबंध बनाये रखने की आवश्यकता नहीं रह जायेगी। कारण यह है कि पुराने उद्योगों में मजदूरों की चार पांच पीढ़ियां साथ रह चुकी हैं। नगरों में जो अच्छे पैदा हुए या बड़े हुए हैं उनका ग्रामीण क्षेत्रों के प्रति कोई आकर्षण नहीं है। इसके अनतिरिक्त उद्योगों की स्थिति में भी सुधार हो रहा है और मजदूरों के प्रति अधिक न्याय किया जा रहा है। उनको अधिकाधिक सुविधाएं, कल्याणकारी सेवाएं तथा सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था मिलने लगी है। ऐसी स्थिति में श्रमिकों का गांव से सबंध बनाये रखने की आवश्यकता का महत्त्व बहुत कम हो जाता है। अतः उचित नीति यही होगी कि हम औद्योगिक नगरों में सुधार करें,

1 National Labour Commission, pp 31 32

2 Ibid, p 31


कारखानों में कार्य पर स्थितियाँ उन्नत करें, मकान, वेतन व पोषिक भोजन आदि उपलब्ध करें व श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था करें जिससे श्रमिक नगरो को अपना स्थायी निवास-स्थान मान सकें और सुखी समृद्ध तथा प्रगतिशील नागरिक के रूप में राष्ट्र की आर्थिक प्रगति में महत्वपूर्ण योगदान कर सकें।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 "भारतीय श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति" का अर्थ स्पष्ट कीजिए तथा देश में पाई जाने वाली प्रवासी प्रवृत्ति के लाभ और दोष बतलाइये।
- 2 "भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की महत्वपूर्ण विशेषता है प्रवासी प्रवृत्ति—इस दृष्टिकोण से कि भारतीय श्रमिक अपने काम करने के स्थान को अपना स्थायी निवास स्थान स्वीकार नहीं करता।" (सक्सेना)। उपर्युक्त वाक्य की व्याख्या कीजिए तथा इस सबब में प्रवासी प्रवृत्ति के स्वरूप तथा उसके कारणों पर प्रकाश डालिए।
- 3 भारतीय श्रमिक के प्रवासी चरित्र के स्वभाव और कारणों का वर्णन कीजिए। क्या इस पर हाल के औद्योगिक विस्तार की कोई टक्कर है?
- 4 "भारत के औद्योगिक श्रम के चारित्रिक गुणों में एक गुण यह है कि वह अधिकांशतः प्रवासी स्वभाव का है।" उक्त कथन को पूर्णतया स्पष्ट कीजिये।
- 5 "भारतीय फैक्टरी के लगभग सभी काम करने वाले प्रवासित हैं।" प्रवासिता के कारणों और इसके प्रभावों का वर्णन करते हुए इस कथन को स्पष्ट कीजिए। हाल ही के समय में यह किस प्रकार से स्थायी खानगी, जैसाकि पश्चिम में हो रहा है, बनने के लिए क्षुब्ध हुआ है?
- 6 गावों से पृथक् औद्योगिक जनसंख्या के निर्माण हेतु प्रयास करना चाहिए अथवा गावों से श्रमिकों के विद्यमान संपर्क को बनाये रखना तथा प्रोत्साहित करना चाहिए। तर्कसंगत उत्तर दीजिए।
- 7 यह कथन कहा तक सत्य है कि "भारतीय श्रमिक औद्योगिक केंद्रों की ओर आकर्षित नहीं होते वरन् ढकेले जाते हैं।" क्या ग्रामीण क्षेत्रों के साथ उनका यह संपर्क (अ) भारतीय श्रमिकों, तथा (ब) भारतीय उद्योगों के लिए उपादेय है?
- 8 "हमारे विचार से एक स्थायी श्रम शक्ति प्राप्त करने तथा औद्योगिक श्रमिकों के हितों की सुरक्षा के लिए प्रथमतः औद्योगिक केंद्रों में उनके लिए पर्याप्त आवास की व्यवस्था होनी चाहिए तथा दूसरे, बीमारी, बेरोजगारी व बुढ़ावस्था की अवस्था के लिए भी कुछ प्रावधान होना चाहिए।" उपरोक्त कथन के प्रकाश में एक स्थायी श्रम-शक्ति प्राप्त करने के लिए अपने सुझाव दीजिए।

अध्याय 4

अनुपस्थितता व श्रम परिवर्तन की समस्या (Problem of Absenteeism and Labour Turnover)

 अनुपस्थितता का अर्थ साधारण बोलचाल की भाषा में अनुपस्थित में हमारा अभिप्राय बिना सूचना दिये काम पर न आना है। लेकिन उद्योगों में अनुपस्थित शब्द दंड ही सङ्कुचित अर्थों में प्रयोग होता है। अनुपस्थितता की कुछ प्रचलित परिभाषाएँ निम्नलिखित हैं—

—1 जे० डी० हैकट 'अनुपस्थितता से तात्पर्य अस्थायी रूप से काम के रुक जाने में है जिसकी अवधि कम-से-कम एक दिन की अवश्य होनी चाहिए विशेषतः उस दिन जबकि श्रमिक के काम पर आने की अपेक्षा की जाती है।' ¹

2 प्रो० अकालिकार 'अपने कार्य से अनुपस्थित या अनधिकृत रूप से अनुपस्थित हो जाना ही अनुपस्थितता कहलाती है।' ²

—3 के० जी० फेनेलन 'जब कार्य हो तब कार्य पर न आना अनुपस्थितता कहलाता है।' ³

4 श्रम विभाग का परिप्रेक्ष्य 'अनुपस्थितता की दर कुल श्रमिक कार्यों का वह प्रतिशत है जिसमें कार्य नहीं हो पाता।' ⁴

परिभाषाओं का परीक्षण उपर्युक्त मतों में श्री फेनेलन और प्रो० अकालिकार के मत अत्यंत विस्तृत और अस्पष्ट हैं। इन विद्वानों ने अनुपस्थितता को अन्य दूसरे प्रकार के कार्यों मजदूरी और उत्पादन की हानि से पृथक् नहीं किया है। श्री हैकट और भारत सरकार के श्रम विभागीय परिप्रेक्ष्य में वर्णित परिभाषा श्रेष्ठतम प्रतीत होती है।

अनुपस्थितता की निम्नलिखित विशेषताएँ हैं—

1 श्रमिक कार्य पर उपस्थित होने के लिए अनुपस्थित होने के बावजूद भी अनुपस्थित रहता है।

- 1 Absenteeism is 'temporary cessation of work, for not less than one whole working day, on the initiative of the worker, when his presence is expected'
- 2 Absenteeism is "unauthorised absence of the worker from his job"
- 3 Absenteeism is "absence from work when work is available"

2. यह अनुपस्थितता अनधिकृत होती है।
3. यह अनुपस्थितता स्वेच्छा पर आधारित होती है। -
- ✓ 4. इस अनुपस्थितता का उचित कारण श्रमिक द्वारा स्पष्ट नहीं किया जाता है।
5. सार्वजनिक छुट्टियों में न उसे अनुपस्थित मानना चाहिए और न कार्य के लिए आपेक्षित।
6. अनुपस्थितता को रोका जा सकता है।

अनुपस्थितता की माप ✓

भारत में विभिन्न कारखानों में अनुपस्थितता का अनुमान लगाने के लिए अलग-अलग प्रणालियों का सहारा लिया जाता है। यही नहीं, अलग-अलग स्थानों तथा एक ही उद्योग की विभिन्न इकाइयों में भी अनुपस्थितता निकालने की अलग-अलग पद्धति प्रचलित है। संक्षेप में, भारत में अनुपस्थितता का सही अनुमान लगाने के लिए किसी निश्चित सिद्धांत को नहीं अपनाया जाता।

अनुपस्थितता की सीमा के संबंध में कोई भी सांख्यिकीय अनुमान लगाने में मुख्य कठिनाई यही सामने आती है कि केवल इसी बात से अनुपस्थितता की दर मालूम नहीं की जा सकती कि श्रमिक कार्य पर नहीं आया। ऐसी स्थिति में तीन सम्भावनाएँ हो सकती हैं—(अ) श्रमिक को कार्य पर आने में विलम्ब हो जाय, (ब) वह अनुपस्थित हो जाय, व (स) कार्य छोड़ दे। अतः जब तक समय हानि के संबंध में निश्चित नीति का निर्धारण नहीं किया जायेगा तब तक अनुपस्थितता की दर का सही अनुमान नहीं लगाया जा सकता। इस सदर्भ में शाही आयोग के शब्दों को उद्धृत करना उचित होगा—“अनुपस्थित एक जटिल शब्द है जिसमें कितने ही कारणों से होने वाली अनुपस्थिति सम्मिलित है। सम्भवतः कुछ ऐसे प्रबंधक हों जो पहले में ही यह बतला सकें कि कौन-से श्रमिक कार्य पर नहीं हैं, इसलिए नहीं हैं कि वे इधर-उधर टहलने गये हैं या बीमार हैं या छुट्टी पर गये हैं और फिर लौट आये हैं। इसलिए वे श्रमिक भी जो छोड़ने के मन से नहीं गये, अनुपस्थित समझे जा सकते हैं।”

श्रमिकों की अनुपस्थितता की प्रतिशत दर का सही व विश्वसनीय माप करने के लिए निम्नलिखित सूत्र का उपयोग किया जा सकता है—

$$\text{अनुपस्थितता की दर} = \frac{\text{मानवीय घटो (पालियों) का नुकसान}}{\text{संपूर्ण नियोजित अथवा अनुमंचित कार्य के मानवीय घटे (पालिया)}}$$

✓ अनुपस्थितता का माप करते समय कुछ अन्य ध्यान देने योग्य बातें इस प्रकार हैं—(1) यदि कोई श्रमिक कारखाने में थोड़े समय के लिए उपस्थित होता है तो उसे अनुपस्थित श्रमिकों की श्रेणी में नहीं गिनना चाहिए। (2) हड़ताल या तालाबंदी की

दशा में श्रमिकों को अनुपस्थित नहीं समझना चाहिए क्योंकि हड़ताल आदि के आकड़े अलग से एकत्र किये जाते हैं। (3) एक ऐसा श्रमिक जो बिना सूचना दिये हुए नौकरी छोड़ देता है उसको निर्धारित कार्य से उस समय तक अनुपस्थित समझना चाहिए जब तक सक्रिय सूची से उसका नाम हटा नहीं दिया जाता। (4) एक ऐसा श्रमिक जो अपने सेवायोजक की आज्ञा से छुट्टी पर है, उसको न तो कार्य हेतु निर्धारित ही समझना चाहिए और न अनुपस्थित ही। (5) श्रमिक को कार्य के लिए अपेक्षित तब मानना चाहिए जब (अ) उसके लिए कार्य हो (ब) श्रमिक को यह ज्ञात हो कि उसके लिए कार्य है, (स) सेवायोजक को यह पहले से अनुमान न हो कि वह श्रमिक कार्य पर नहीं आयेगा। यदि व्यवसाय में मंदी के कारण सेवायोजक के पास कार्य नहीं है और इस बात की सूचना दी जा चुकी है तो वे कार्य के लिए निर्धारित अवधि अनुपस्थित नहीं समझे जायेंगे। किसी नियमित श्रमिक के चार दिन तक न आने की दशा में यदि सेवा-योजक के द्वारा स्थानापन्न श्रमिक रख लिया जाता है तो सेवायोजक के दृष्टिकोण से भले ही अनुपस्थित न समझा जाय किंतु अर्थशास्त्र की दृष्टि से यह अनुपस्थित ही है क्योंकि स्थापनापन्न श्रम शक्ति को ध्यान में नहीं रखा जा सकता।

भारत में अनुपस्थितता की सीमा

अन्य देशों के श्रमिकों की अपेक्षा भारतीय श्रमिक में अनुपस्थित रहने की प्रवृत्ति अधिक है, जिसके कारण भारतीय उद्योगों में अपेक्षाकृत अनुपस्थितता की दर भी ऊँची होती है। खेद का विषय है कि भारत में औद्योगिक अनुपस्थितता के विषय में विरलवर्तीय आकड़े उपलब्ध नहीं हैं। महत्वपूर्ण केन्द्रों के चुने हुए उद्योगों के आकड़े सेक्टर ब्यूरो, कुछ राज्य सरकारों के खानों के मुख्य निरीक्षक के कार्यालयों के द्वारा प्रकाशित किये जाते हैं। उत्तर भारत का श्रम मालिक संघ भी कानपुर के कुछ उद्योगों की अनुपस्थितता के आकड़े तैयार करता है। उन आकड़ों को छोड़कर कोयला खानों को एकत्र करना पड़ता है जो खनिज नियम के अंतर्गत आती हैं। शेष अनुपस्थितता के आकड़े इन ऐच्छिक नियमनियों द्वारा प्राप्त होते हैं जो सेवायोजक देते हैं।

इंडियन सेक्टर ईयर बुक, सेक्टर गजट व अन्य प्रकाशनों के अनुसार सन् 1980 में अनुपस्थितता प्रांतगत विभिन्न उद्योगों में इस प्रकार थे—

सारणी—1

उद्योग क्षेत्र	अनुपस्थितता प्रतिशत
1 बागान (मंसूर)	22.9
2 कोयला खानें (समस्त भारत)	13.0
3 खानों की खानें (मंसूर)	15.4

२५/१

सूती वस्त्र मिल—

बम्बई	19.0
अहमदाबाद	15.0
मदुराई	16.3
कानपुर	16.7

5 कनी मिलें—

कानपुर	12.6
घारीवाल	14.4

6 इजीनियरिंग उद्योग—

बम्बई	16.7
पश्चिमी बंगाल	16.7
मैसूर	17.2

अनुपस्थितता के कारण (Causes of Absenteeism)

यद्यपि भारत के विभिन्न उद्योगों में अनुपस्थितता के कारण अलग-अलग हैं किंतु कुछ सामान्य कारण जो लगभग सभी उद्योगों में औद्योगिक केन्द्रों में विद्यमान हैं, निम्नलिखित हैं—

1 गांव से सबंध भारतवर्ष में कारखानों में कार्य करने वाले अधिकतर श्रमिक समीपवर्ती गांवों से आते हैं और काम करने के बावजूद भी उनके ग्रामों के साथ सबंध इस स्तर के बने रहते हैं कि उन्हें अनेक प्रकार के उत्तरदायित्व निभाने के लिए गांवों में पुन जाना पड़ता है। गांवों में होता है उनका परिवार, खेती-बाड़ी मित्र व बन्धु इत्यादि। इस सबका आकर्षण ही उन्हें गांव लौटने के लिए विवश करता है। इसके अतिरिक्त काम करने की थकान व असंतोषजनक दसाए, भिन्न जलवायु तथा खाने-पीने का उचित प्रबंध न होना इत्यादि घटक भी इस अभिलाषा को और भी बल-वर्धनी बना देते हैं।

बम्बई में किये गये एक सर्वेक्षण के अनुसार 47% मजदूर वर्ष में एक बार गांव जाते हैं, 38% दो बार और 6% तीन बार गांव जाते हैं।

2 काम की प्रकृति: कारखानों में अधिकांश श्रमिक ग्रामीण क्षेत्र से आते हैं। गांव का प्राकृतिक वातावरण उन्हें शहरों में नहीं मिल पाता है फिर कार्य की प्रकृति व कार्य की दसाए अत्यन्त सोचनीय होती हैं। लगातार मशीनों पर घटो कार्य करने के कारण उनका जीवन भी थकवत् हो जाता है। अधिक एक विविध प्रकार का अनुभव करने लगता है जो कई दिनों तक एक ही प्रकार की दिनचर्या में अरुचि में बदल जाते हैं। साथ ही जैसे-जैसे श्रम-विभाजन का विस्तार होता है वैसे-वैसे उत्पादन

प्रक्रियाएँ कम रुचिपूर्ण होती चली जाती हैं। प्रो० विलियम्स ने इस सबध में लिखा है "अनुपस्थिति इस कारण होती है कि श्रमिकों को एक अपरिचित उद्योग में नये प्रकार से काम करने के सघन समायोजन की कठिनाई होती है।" प्रो० विलियम्स ने आगे लिखा है "अनुपस्थिति की प्रकृति उन श्रमिकों में सबसे अधिक देखने को मिलती है जिन्हें फौजदारी अनुशासन की आदत नहीं है।"

3 सामान्य औद्योगिक बीमारी अधिकांश स्थानों पर बीमारी ही अनुपस्थितता का मुख्य कारण है। लेबर ब्यूरो द्वारा प्रकाशित अकों से स्पष्ट है कि भारत में लगभग 4% अनुपस्थिति बीमारी की वजह से थी। अंतर्राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा सच के अनुसार बीमारी के कारण अन्य देशों में अनुपस्थितता की दर इस प्रकार है—

कनाडा	11	संयुक्त राज्य अमेरिका	19
इटली	26	बेल्जियम	32

बराब और अपर्याप्त भोजन, दोषपूर्ण गृह व्यवस्था, गंदगी, काम करने की सोचनीय दशाएँ गरीब श्रमिकों को अनेक महामारियों, जैसे—मलेरिया, हैजा, पेचिस, चेचक आदि का सरलता से शिकार बना देती हैं। न केवल श्रमिक की अपनी बीमारी ही अनुपस्थिति का कारण जाती है बल्कि उसके परिवार में किसी भी सदस्य के अस्वस्थ हो जाने पर वह अनुपस्थित हो ही जाता है क्योंकि इससे मन चिन्तित तो रहता ही है, कभी कभी डाक्टर के पास जाने, दवाई लेकर लौटने में भी बिजब हो जाता है। इन बातों को ध्यान में रखकर कुछ उद्योगों ने अपने यहां उचित चिकित्सा की व्यवस्था की है। लेकिन फिर भी बहुत-से श्रमिक बीमारी का झूठा बहाना करके भी अनुपस्थित होते पाये गए हैं।

4 बुरी आवास व्यवस्था बड़े-बड़े औद्योगिक केंद्रों में जनसंख्या की अधिकता के कारण आवास की समस्या काफी गंभीर है। मकानों के किराये बड़े ऊँचे हैं जिनको एक निर्धन श्रमिक सहन नहीं कर पाता। उचित आवास सबकी सुविधाएँ उपलब्ध न होने के कारण श्रमिक परिवार की गांव में ही छोड़ जाता है। परिवार के गांव में होने के कारण वह समय-समय पर अपने बच्चों से गांव में मिलने जाता रहता है जिससे उसे काम से अनुपस्थित रहना पड़ता है। एक अनुमान के आधार पर केवल मकान की अच्छी व्यवस्था करने से अनुपस्थितता की दर 4% घटाई जा सकती है।

5 दुष्मसन उचित आवास सबकी सुविधाएँ उपलब्ध न होने के कारण श्रमिक अपने परिवारों के सदस्यों से दूर शहर में एकाकी जीवन व्यतीत करने के लिए बाध्य हो जाता है और इसके फलस्वरूप वह शराब, जुआ व बेश्यावृत्ति जैसे दुष्मसनों का शिकार होता है। रात्रि जागरण चाहे वह जुए में हो या मदिरापान में या बेश्यावृत्ति में, अगले दिन काम में बाधा पहुंचाता है। यह देखा गया है कि वेतन के दिन उपस्थिति सबसे अधिक होती है और उसके अगले दिन सबसे कम।

6 दुर्घटनाएँ : भारत में कारखानों के अंदर कार्य करने के स्थान पर सुरक्षा का उचित प्रबंध नहीं रखा गया है। थोड़े स्थान में सैकड़ों व्यक्ति कार्य करते हैं। मशीनें भी पुराने प्रकार की हैं। इस कारण अधिक दुर्घटनाएँ होती हैं। दुर्घटनाग्रस्त

होने पर श्रमिक अनुपस्थित होने पर बाध्य हो जाता है।

7 जलवायु परिवर्तन भारत में जलवायु के कारण भी श्रमिक को कठिनाई होती है। यहाँ अप्रैल से जून के 3 महीनों में भीषण गर्मी रहती है। ऐसी अधिक गर्मी में कारखानों के भीतर कार्य करना व गंदी श्रम वस्तुओं में रहना श्रमिकों के लिए कठिन हो जाता है। फलस्वरूप इन दिनों प्रायः श्रमिक गांव चले जाते हैं।

8 सामाजिक अथवा धार्मिक संस्कार भारतीय पाश्चात्य सभ्यता के प्रभाव के बावजूद आज भी परंपराओं व संकीर्णताओं से ग्रस्त है। धार्मिक और सामाजिक आवश्यकताओं का अशर्त श्रमिकों की अनुपस्थिति में भी महत्वपूर्ण है। विवाह, शादी, जन्म व मृत्यु आदि सामाजिक व धार्मिक अवसरों के समय श्रमिकों की अनुपस्थिति बढ़ जाती है।

9 महाजन से छुटकारा भारतीय श्रमिक का जीवन निर्धनता के कारण सदैव ऋण से दबा रहता है। पठान और महाजन उनसे ऋण का तकाजा करने के लिए कारखाने के दरवाजे तक आ जाते हैं। अतः कभी-कभी इन लोगों की निर्दयता से बचने के लिए भी श्रमिक काम पर नहीं जाता।

10 जाँबर का अनुचित व्यवहार श्रमिकों का जाँबर द्वारा किये गए विभिन्न प्रकार के अपराध भी श्रमिकों को कार्य पर जाने के लिए हतोत्साहित कर देते हैं जिससे श्रमिक कुछ दिनों के लिए अनुपस्थित रहते हैं।

11 आराम लगातार एक ही प्रकार का कार्य करता हुआ श्रमिक अपने जीवन में एकरसता का अनुभव करने लगता है और इस कष्टदायक एकरसता से मुक्ति पाने के लिए जान बूझकर कार्य पर नहीं आता।

12 मानसिक असंतुलन मानसिक असंतुलन और अनुपस्थिति में भी घनिष्ठ संबंध है। परंतु इस तथ्य की हमारे देश में उपेक्षा की गई है। श्री दुर्गातिन्द सिंह ने अपने अध्ययन में यह पाया है कि 'अधिक अनुपस्थित रहने वाले श्रमिकों के समूह में बहुत-से व्यक्ति मानसिक तनाव से भी पीड़ित थे। यह असंतुलन जन्मजात भी हो सकता है। इस प्रकार के व्यक्ति न केवल काम में, बल्कि परिवार व समाज में भी अपने को अच्छी प्रकार नहीं मिला सकते। अनुपस्थिति इसका ही एक परिणाम है।'।

13 अन्य कारण कार्य पर न आने के अनेक अन्य कारण भी हो सकते हैं जैसे—(अ) पारिवारिक बलह, (ब) रात्रि पालिशों में काम करना, (स) यातायात की हड़ताल व न मिलना (द) कंट्रोल जोन की समस्या, (य) बच्चों को स्कूल में भर्ती कराना, व (र) मुकदमों की तारीख का होना।

भारत के कुछ निर्माण उद्योगों में अनुपस्थितता के कारण संबंधी प्रतिशत सारणी नं० 1 में दर्शाये गये हैं। (सारणी नं० 2 अगले पृष्ठ पर देखिये)।

सारणी नं० 2 के अंको से स्पष्ट है कि श्रमिकों की अनुपस्थितता के अनेक कारण हैं परंतु इन सब कारणों में बीमारी, दुर्घटना व सामाजिक तथा धार्मिक उत्सव आदि अधिक महत्वपूर्ण हैं।

सारणी—2 अनुपस्थितता के कारण

उद्योग	बीमारी दुर्घटना	सामाजिक धार्मिक	अन्य	वेतन सहित	वेतन रहित	कुल
लोह व इस्पात (बिहार)	29	06	88	81	42	123
आर्दनिक्स (उ० प्र०)	66	19	39	87	37	124
सीमेंट (बिहार)	28	41	47	85	31	116
दियासलाई (महाराष्ट्र)	27	06	79	54	58	112
मूती बत्तन (मद्रास)	48	77	47	38	64	102
(मदुराई)	35	29	72	31	105	136
ऊनी मिल (घारीवाल)	39	20	61	61	76	120

अनुपस्थितता के दुष्परिणाम

धम जाच समिति ने अनुपस्थितता से होने वाली हानियों का विवरण दते हुए लिखा है अनुपस्थितता से दोनों ही पक्षा को हानि होती है श्रमिक की जहा आय घटती है उत्पादक अनुशासनहीनता व अनियमितता के कारण हानि उठाना है। अनुपस्थितता के दुष्परिणामों को हम निम्नलिखित शीपको के अंतर्गत कर सकते हैं-

1/ श्रमिकों के लिए हानि उद्योगों में प्रायः सामान्य नियम यह होता है कि मजदूरी केवल उन्हीं श्रमिकों को दी जाती है जो काम पर आते हैं। इसलिए अनुपस्थिति काल में श्रमिकों की आय समाप्त हो जाती है, उसका स्वास्थ्य एवं भोजन का स्तर पहले से ही गिरा हुआ होता है। अतः आय कम होने से स्वास्थ्य में नुक़ान बढ़ने का और कमी आ जाती है।

अधिक समय तक अनुपस्थित रहने पर उन श्रमिकों को केवल आय की ही हानि सहन नहीं करनी पड़ती, बल्कि कभी कभी रोजगार से भी हाथ धोना पड़ता है। श्री यो० यो० गिरि के शब्दों में "समाप्त और अवधारण अनुपस्थिति से अभिप्राय रोजगार से वंचित हो जाना समझना चाहिये।"

अनुपस्थितता के कारण श्रमिक सघ आंदोलन भी कमजोर हो जाता है क्योंकि नियमित रूप से काम करने वाला और शहर में रहने वाला मजदूर ही श्रमिक सघ के संपर्क में रह सकता है। बार बार गांव जाने से संपर्क टूट जाते हैं।

2 सेवायोजक को हानि : श्रमिकों की अनुपस्थितता से सेवायोजकों को और भी हानि होती है। सेवायोजक को निम्न दो प्रकार से हानि सहन करनी पड़ती है—

1. (अ) उत्पादन में कमी : अनुपस्थितता से उद्योग का कार्य अस्त व्यस्त हो जाता है और उससे उत्पादन घटता है। प्रायः अनुपस्थित श्रमिकों के स्थान पर अन्य श्रमिक रखे जाते हैं जो अनुभवहीन होते हैं जिसका अंतिम परिणाम कुल उत्पादन में कमी होना होता है। यह भी संभव है कि उद्योगपति को आवश्यकतानुसार अन्य श्रमिक न मिल सके तो ऐसी स्थिति में उद्योग में श्रमिकों की कुल संख्या रह जाने से उद्योग के उत्पादन की कुल मात्रा में कमी हो जाती है। इसके अतिरिक्त अधिक समय तक अनुपस्थित रहने के कारण श्रमिक का कार्य करने का अभ्यास छूटता है और उसकी उत्पादकता घटती है।

(ब) अतिरिक्त श्रमिकों पर निर्भरता अनुपस्थितता की ऊँची दर के कारण सेवायोजकों को अतिरिक्त मजदूरों की पक़्त रखनी पड़ती है जिससे वे आवश्यकता पड़ने पर बदली मजदूरों को रख सकें। अतिरिक्त श्रमिकों अथवा श्रमिकों की द्वितीय पक़्त को बनाये रखने के लिए कभी-कभी सेवायोजक नियमित मजदूरों को अनिवार्य छुट्टी देने के लिए विवश करते हैं। इस प्रवृत्ति का श्रमिकों द्वारा विरोध होता है क्योंकि उन्हें इस बात की आशंका होती है कि हड़ताल की परिस्थितियों में मुकाबला करने के लिए एक दूसरी रक्षा पक़्त तैयार की जा रही है।

3 अनुशासन में बाधा किसी भी कार्य को सुचारु रूप से संचालित करने के लिए काम करने वालों एवं काम लेने वालों के बीच अनुशासन का होना बहुत आवश्यक है। यदि श्रमिक अपने कार्य से अनुपस्थित रहते हैं तो काम में अनुशासनहीनता आ जाती है जिसके फलस्वरूप संबंधित उद्योग में प्रबंध व उत्पादन में कठिनाइयाँ उत्पन्न हो जाती हैं। औद्योगिक अनुशासनहीनता से संपूर्ण समाज पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

4 सेवायोजकों और श्रमिकों के बीच संघर्ष बढ़ना यदि श्रमिक अपने कार्य से अनुपस्थित रहते हैं तो सेवायोजक को काफी हानि सहनी पड़ती है। फलतः श्रमिकों की बढ़ती अनुपस्थिति को देखकर सेवायोजक कड़ा व्यवहार करने लगते हैं। श्रमिक सेवायोजकों की इस नीति का घोर विरोध करते हैं जिसके कारण दोनों पक्षों के बीच संघर्ष बढ़ता है और संबंध बिगड़ने लगता है।

अनुपस्थितता को रोकने के उपाय

उद्योगों में श्रमिकों की अनुपस्थिति की समस्या सामाजिक और आर्थिक परिस्थितियों का मिला जुला परिणाम है। श्री टी० एल० ए० आचार्य लिखते हैं : 'उद्योगों में काम से अनुपस्थितता इस बात की द्योतक है कि समाज में बहुत अधिक बुराई आ गई है।' अतः अनुपस्थितता की समस्या का समाधान आर्थिक दृष्टिकोण से इतना

महत्वपूर्ण नहीं है जितना कि सामाजिक दृष्टिकोण से अनुपस्थितता की प्रवृत्ति को रोकने के विषय पर समय-समय पर नियुक्त की गई। श्रम जांच समितियों ने विचार किया है। अनुपस्थितता को यद्यपि बिल्कुल समाप्त नहीं किया जा सकता परन्तु काफी मात्रा में कम किया जा सकता है। इसके लिए निम्नलिखित मुझाव दिये जा सकते हैं —

1. श्रम कल्याण अनुपस्थितता को कम करने के लिए खेन-कूद, मनोरंजन, पुस्तकालय इत्यादि के द्वारा श्रमिकों को स्वस्थ और प्रसन्न रखा जा सकता है जिससे वे कार्य के भार को कम अनुभव करें।

2. उचित आवास व्यवस्था : एक अनुमान के अनुसार अनुपस्थितता में लगभग 4% की कमी केवल उचित आवास व्यवस्था के द्वारा लाई जा सकती है।

3. उचित पारितोषण / श्रमिकों को पर्याप्त मजदूरी दी जानी चाहिए जिससे उनको श्रम लेने की आवश्यकता न रहे। श्रमिकों की आय में वृद्धि होने से उनकी कारखाने में कार्य करने की अभिरुचि बढ़ेगी जिससे परिणामस्वरूप अनुपस्थितता की दर में स्वाभाविक रूप से कमी आ जायेगी।

4. कार्य की परिस्थितियों में उचित परिवर्तन . कारखाने की कार्य की परिस्थितियों में सुधार किया जाना चाहिए जिससे श्रमिक को कार्य की एकान कम अनुभव हो। जिस स्थान पर श्रमिक कार्य करता है वहाँ सफाई, रोशनी, वायु आदि का उचित प्रबंध होना चाहिए।

5. छुट्टी की उचित व्यवस्था कार्य करने की अयोग्यता के समय श्रमिक के लिए छुट्टी की उचित व्यवस्था की जानी चाहिए और उसे विश्राम पाने की सुविधा दी जानी चाहिए।

6. अन्य सुझाव (अ) औद्योगिक दुर्घटनाओं और बीमारी से श्रमिक वर्ग की रक्षा की जानी चाहिए। (ब) श्रमिकों को कुछ शिक्षा देकर भी उनको अपने उत्तरदायित्व को समझाकर अनुपस्थित न रहने की प्रवृत्ति बढ़ाई जा सकती है। (स) जाँवर द्वारा होन वाले दुर्व्यवहारों से श्रमिकों की रक्षा की जानी चाहिए। (बर्द श्रम जांच समिति¹ के अनुसार अनुपस्थितता को कम करने के लिए निम्नलिखित उपाय अपनाये जा सकते हैं) (क) कारखानों में काम करने की दशाएँ सुधारी जायें। (ख) श्रमिकों को पर्याप्त मजदूरी दी जाय। (ग) बीमारी एवं दुर्घटना से बचाव की व्यवस्था की जाय। (घ) आराम के लिए अवकाश लेने की सुविधा दी जाय।

श्रमिकों के हेर-फेर या परिवर्तन की समस्या
(Problem of Labour Turnover)

आशय . एक निश्चित समय के अंदर एक उद्योग संस्था में काम करने वाले कर्मचारियों के परिवर्तन की गति को श्रम परिवर्तन कहा जाता है। अन्य शब्दों में उद्योग की संस्था में काम करने वाले पुराने कर्मचारियों को काम छोड़कर चले जाने

और नये कर्मचारियों के काम करने के लिए उद्योग में प्रवेश करने की सीमा का माप ही श्रम परिवर्तन है। श्रम जाच समिति ने श्रम परिवर्तन की परिभाषा करते हुए लिखा है : "किसी निश्चित अवधि में किसी मिल में श्रमिकों की संख्या में होने वाले परिवर्तन की दर से श्रम परिभाषित किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में, यह एक प्रकार से पुराने श्रमिकों के किसी उद्योग की सेवा त्यागने व नवीन श्रमिकों के भर्ती होने की मात्रा की माप है।"¹

किसी कारखाने में जिस दर पर कर्मचारी कार्य छोड़कर दूसरे कारखाने आदि में चले जाते हैं वह श्रम परिवर्तन की दर कहलाती है। उदाहरणार्थ, यदि एक कारखाने में 100 मजदूरों में से 10 मजदूर कार्य छोड़ देते हैं और उनके स्थान पर 10 नये मजदूर रखने पड़ते हैं तो श्रम परिवर्तन की दर 10 होगी।

श्रम परिवर्तन और अनुपस्थितता में अंतर

श्रम परिवर्तन और अनुपस्थितता दोनों में अंतर है। अनुपस्थितता में श्रमिक कार्य पर नहीं आता, पर कार्य छोड़ता नहीं है जबकि श्रम परिवर्तन की दशा में किसी विशेष अवधि में पुराने श्रमिक कार्य छोड़कर चले जाते हैं और उनके स्थान पर नये श्रमिकों की भर्ती कर ली जाती है। इस प्रकार श्रम परिवर्तन के दो पहलू हैं—प्रथम, कार्य छोड़कर जाने वाले श्रमिकों का अनुपात और, द्वितीय, कार्य पर नियुक्त किये जाने वाले नये श्रमिकों का अनुपात।

श्रम परिवर्तन के कारण

भारत में श्रम परिवर्तन के विभिन्न कारणों पर प्रकाश डालने हुए श्रम जाच समिति ने कहा था कि "श्रमिक परिवर्तन अधिकतर दिये गये त्याग-पत्रों के द्वारा ही सम्भवे होता है, नौकरी में अलग किये जाने के उदाहरण यद्यपि पाए जाते हैं परंतु कम मात्रा में।"

भारत में श्रम परिवर्तन की ऊँची दर के लिए अनेक घटक उत्तरदायी हैं जो समय, परिस्थिति, देश, व्यवसाय तथा कारखाने विशेष के मालिक व प्रबंधक के स्वभाव आदि पर निर्भर करते हैं, परंतु उनमें से कुछ प्रमुख घटक निम्नलिखित हैं—

1. प्राकृतिक कारण श्रम परिवर्तन में प्राकृतिक कारण बहुत महत्वपूर्ण हैं। इन कारणों के अंतर्गत उन घटकों का समावेश किया जाता है जिनके परिणामस्वरूप श्रमिकों की अनिवार्य रूप से कार्य छोड़ना पड़ता है, जैसे श्रमिकों की मृत्यु, दुर्घटनाओं के परिणामस्वरूप उनका काम करने के लिए अयोग्य हो जाना। आयु अधिक हो जाने पर भी कार्य करना बंठिन हो जाता है।

2. श्रमिकों द्वारा त्याग-पत्र देना : जब श्रमिक कार्य छोड़कर चले जाते हैं अथवा त्याग-पत्र दे देते हैं, तब भी श्रम परिवर्तन की समस्या उत्पन्न हो जाती है।

श्रमिक प्रायः निम्नलिखित बातों के कारण त्याग पत्र देते हैं (अ) उचित मजदूरी न मिलने की दशा में (ब) बीमारी की परिस्थिति में (ग) सन्ध्या के अधिकारियों व प्रबंधकों के दुर्व्यवहार से (द) काम करने का वातावरण खराब होने की दशा में (य) आवास की असुविधाओं के कारण, (र) पहने की अपेक्षा मजदूरी घट जाने की दशा में (ल) आकस्मिक अवकाश न मिलने की दशा में।

3. सेवायोजकों द्वारा नौकरी से भ्रमण करना कभी कभी सेवायोजक ही मजदूरों को हटा देता है। इसके भी कई कारण हो सकते हैं, जैसे (i) मजदूरों की अनशानसहीनता (ii) श्रमिकों द्वारा हड़ताल में सक्रिय भाग लेना (iii) श्रमिकों द्वारा कामचोरी करना (iv) धिक्कीकरण (v) मंदी के कारण उत्पादन घटना (vi) पुत्रीकरण (vii) कच्चे माल आदि के न मिलने से श्रमिकों की कम मांग होना आदि। कभी कभी जाँवर भी पुराने श्रमिकों को हटाकर नये लाया की भरती करना चाहता है क्योंकि इसमें उसे कमीशन मिलता है।

4. बदली प्रणाली जब किसी औद्योगिक संस्था में बदली प्रणाली प्रचलित होती है तो उसी श्रमिकों को काम देने के लिए सेवायोजक काम करने वाले पुराने कमचारी को अवकाश देने के लिए अलग कर देते हैं। इस प्रकार श्रम परिवर्तन की दर बढ़ जाती है।

5. विशेष कार्य की समाप्ति कुछ औद्योगिक संस्थाओं का निर्माण किसी विशेष कार्य को करने के लिए किया जाता है। जब यह कार्य समाप्त हो जाता है तो इस कार्य को करने वाले श्रमिकों को भी काम से पृथक् कर दिया जाता है और जब पुनः कोई कार्य शुरू किया जाता है तो निकाले गये श्रमिकों को पुनः रख लिया जाता है। इस प्रकार श्रम परिवर्तन की दर ऊँची हो जाती है।

6. श्रम पूति का अधिषय भारत में बेरोजगारी की स्थिति बहुत गंभीर है। श्रम पूति का बहुत आधिषय है। फलतः सेवायोजक मनमानी करते हैं और पुराने श्रमिकों को निकालकर उनके स्थान पर सस्ते में सस्ते श्रमिकों की नियुक्ति करते हैं ताकि श्रम लागतों में कमी हो। इसमें भी श्रम परिवर्तन होता है।

7. अन्य कारण इसके परिणामस्वरूप अनेकों अन्य कारण श्रम परिवर्तन में सहायक सिद्ध हुए हैं जैसे—(i) अन्य औद्योगिक इकाइयों में पदोन्नति की मांग। (ii) उचित मजदूरी न मिलना। (iii) अवकाश प्राप्ति न होना। (iv) गांव-गाम की प्रवृत्ति। (v) सयुक्त परिवार प्रणाली। (vi) देश-विदेश के आर्थिक पुनर्गठन। (vii) आवाम की बठिनाइयाँ। (viii) घम-पाति तथा भ्रष्टाचार का अन्तर।

श्रम परिवर्तन के कुप्रभाव

श्रम परिवर्तन के सबंध में श्रम-विचार-विमर्श का मत था कि श्रमपरिवर्तन एक ऐसा अवरोध है जिसे हम मानवीय और भौतिक साधनों का पूरा उपयोग न होना व लिए उत्तरदायी ठहरा सकते हैं। सामान्य श्रमपरिवर्तन से अप्रतिष्ठित प्रभाव देखने को मिलते हैं—

1 श्रमिकों को हानि (अ) श्रम परिवर्तन के कारण श्रमिक को विशेष सुविधाओं से वंचित रहना पड़ता है। लगातार एक स्थान में कार्य करने से श्रमिक को बोनस, छुट्टी, वेतन वृद्धि, आवास आदि अनेक सुविधायें प्राप्त हो जाती हैं। ये लाभ नई जगह जाने से तत्काल नहीं मिल जाते। (ब) बार-बार कार्य बदलने से श्रमिकों की कार्य-क्षमता में कमी आ जाती है। (स) नया कार्य प्राप्त करने में कठिनाई और व्यय हो सकता है। (द) उद्योगों में भर्ती की जाँवर प्रणाली होने पर श्रम परिवर्तन की ऊँची दर श्रमिकों को बार-बार रोजगार पाने के लिए जाँवर को घूस के रूप में घन देना पड़ता है। (य) श्रम परिवर्तन की ऊँची दर श्रमिकों के संगठन में भी बाधक होती है क्योंकि ऐसी दशा में श्रम-संगठन में कुशल और अनुभवी कार्यकर्ताओं की कमी बनी रहती है। (र) कुछ श्रमिकों के कार्य बदलने में वे शेष श्रमिकों पर अधिक कार्य का बोझ बढ़ता है, उनकी योग्यता में कमी होनी है और उसमें अधिक अनुपस्थिति तथा श्रम परिवर्तन बढ़ता है।

2. सेवायोजकों को हानि (अ) श्रम परिवर्तन से उद्योग की उत्पादन-क्षमता कुप्रभावित होती है। कारण यह है कि पुराने श्रमिक हटने पर नये श्रमिक रखने पड़ते हैं जो उतना अच्छा उत्पादन नहीं कर पाते। फलतः उत्पादन की मात्रा और गुण में कमी होती है। (ब) जब नये श्रमिकों को कार्य पर लगाया जाता है तो प्रशिक्षण व्ययों में वृद्धि हो जाती है क्योंकि नये कर्मचारियों को कुछ समय तक प्रशिक्षण देना आवश्यक होता है। अमेरिका में एक श्रमिक के हटने में लगभग 200 डॉलर का खर्च पड़ता है। भारत में इस प्रकार का होने वाला व्यय भी कम नहीं होगा यद्यपि वहाँ प्रशिक्षण आदि पर व्यय कम है। (स) नये श्रमिकों में दुर्घटनायें अधिक होती हैं तथा मशीनों को भी अधिक क्षति होती है जिनमें हानि सेवायोजकों को ही सहनी पड़ती है। (द) श्रमिकों के कार्य बदलने में मशीन और उसमें लगे हुए मजदूरों का पूरा उपयोग नहीं हो पाता।

3. संगठनकर्ताओं को असुविधा श्रम परिवर्तन से संगठनकर्ताओं को भी बड़ी असुविधा होती है क्योंकि उन्हें काम सुचारु रूप से चलाने के लिए यह आवश्यक है कि वे अपने अधीन कार्य करने वालों का स्वभाव, अभिरुचि व योग्यता आदि से भली-भाँति परिचित हों। इन बातों की जानकारी में कुछ समय लगता है। अतः नित्य नवीन श्रमिकों की भर्ती होने में संगठनकर्ताओं को कठिनाई का सामना करना पड़ता है।

श्रम परिवर्तन को कम करने के उपाय 

श्रम परिवर्तन को कम करने का सबसे प्रभावोत्पादक ढंग श्रमिकों की उन दशाओं में सुधार करना है जो इस स्थिति के लिए विशेष रूप से उत्तरदायी हैं। इस दिशा में निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं—

1. भर्ती के तरीके में सुधार जब तक श्रमिकों की भर्ती का कार्य रोजगार दफ्तर अथवा अन्य संस्थायें अपने हाथ में नहीं लेंगी तब तक श्रम परिवर्तन की दर में घाटाजनक कमी नहीं की जा सकती क्योंकि मध्यस्थ अंग-अंगों के स्वार्थ की पूर्ति के लिए श्रम-परिवर्तन को प्रोत्साहन देते हैं।

2 सुरक्षा चूंकि सामान्य परिस्थितियों में अकुशल श्रमिक काफी संख्या में उपलब्ध रहते हैं इसीलिए सेवायोजक कम वेतन पर श्रमिकों को रोजगार पर लाने के प्रलोभन में पुराने श्रमिकों को अन्यायपूर्ण तरीके से निकाल देते हैं। अतः श्रम परिवर्तन को कम करने के लिए अन्यायपूर्ण तरीके से श्रमिकों को हटाये जाने पर नियंत्रण लगाया जाना चाहिए।

3 श्रमिकों की आर्थिक दशा में सुधार व श्रम कल्याण में वृद्धि - मजदूरी, बोनस आदि आर्थिक लाभ में वृद्धि से श्रम परिवर्तन तुरंत घटता है। श्रम-कल्याण में कार्य, जैसे - आवास, शिक्षा, मनोरंजन / निकटता आदि की व्यवस्था का भी श्रमिकों के मन और शरीर पर स्वस्थ प्रभाव पड़ता है तथा श्रम परिवर्तन में कमी आती है।

4 कार्य की दशाओं में सुधार स्वस्थ हवा-पानी प्रकाश की व्यवस्था व शोर-गुल का नियंत्रण भी श्रम परिवर्तन में कमी लाता है।

5 प्रबंधकों का अच्छा व्यवहार प्रबंधकों के व्यवहार का भी श्रम परिवर्तन पर प्रभाव पड़ता है। जहाँ प्रबंधकों का श्रमिकों के साथ अच्छा व्यवहार रहता है वहाँ श्रम परिवर्तन की समस्या कम रहती है।

6 सामाजिक सुरक्षा, पेंशन व प्राविडेंट फंड की सुविधा श्रम परिवर्तन को दूर में कमी लाने के लिए यह आवश्यक है कि बीमारी बेरोजगारी व दुष्घटना आदि के लिए सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था हो तथा वृद्धावस्था के लिए प्राविडेंट फंड व पेंशन आदि का आयोजन किया जाय।

7 सुदृढ़ श्रम संगठन श्रमिक सघों को मजबूत किया जाय जो श्रमिकों और सेवायोजकों के बीच अधिकाधिक उत्तम-संबंधों की स्थापना की दिशा में महत्वपूर्ण कार्य करें क्योंकि श्रमिकों एवं सेवायोजकों का जितना ही अधिक पारस्परिक सहयोग बढ़ेगा श्रम परिवर्तन की दर में उतनी ही कमी आयेगी।

8 कम कार्य के घटे, विधाम व छुट्टियाँ इनसे भी श्रम परिवर्तन में कमी आती है क्योंकि इनके द्वारा औद्योगिक थकान कम होती है व स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव नहीं पड़ता।

बंबई मूती मिल श्रम जांच समिति ने श्रम परिवर्तन में कमी लाने वाले उपायों का वर्णन संक्षेप में इन शब्दों में किया है 'कार्य की परिस्थितियों में सुधार, मजदूरी हस्तान्तरण पदोन्नति, छुट्टियों, शिक्षा और प्रशिक्षण के संबंध में प्रबंधकों की उदारता पूर्ण नीति में, श्रम-कल्याण के कार्य से बेरोजगारी और बीमारी के बीमा में पक्षन व प्रेच्युटी में श्रम परिवर्तन वर्तमान समय की अपेक्षा अधिक स्थिर होगा।

श्रम परिवर्तन का माप

श्रम परिवर्तन को उचित ढंग से मापना बहुत कठिन है। यही कारण है कि भारत में श्रम परिवर्तन के विश्वसनीय आंकड़े उपलब्ध हैं। बंबई मूती मिल श्रम जांच समिति के अनुसार "यद्यपि भारतीय उद्योगों में श्रमपरिवर्तन अत्यधिक मात्रा में पाया जाता है, परंतु इसके माप व लिए कोई वैज्ञानिक या विश्वसनीय आंकड़े उपलब्ध नहीं

हैं।" श्रम परिवर्तन के माप-सबध में जो कठिनाइयाँ आती हैं वे संक्षेप में इस प्रकार हैं—

(अ) सस्था को छोड़कर जाने वाले और सस्था में आने वाले कर्मचारियों का कोई विवरण नहीं रखा जा ता जिससे श्रम परिवर्तन की गणना करना कठिन हो जाता है।

(ब) व्यापारिक तेजी व मंदी के समय कर्मचारियों की सस्था अस्थिर हो जाती है।

(स) श्रम परिवर्तन मापने के लिए अनुपस्थितता और श्रम परिवर्तन के बीच अंतर स्पष्ट नहीं हो पाता।

(द) बदली-श्रमिक श्रम परिवर्तन की गणना में बड़ी कठिनाई पैदा करते हैं क्योंकि स्थायी कर्मचारी न तो त्याग-पत्र देते हैं और न निकाले ही जाते हैं।

यदि किसी व्यवस्था में कार्य करने वाले श्रमिकों की सस्था अपरिवर्तनशील रहती है तो श्रम परिवर्तन की गणना करना सरल हो जाता है क्योंकि एक निश्चित समय में कार्य को छोड़कर जाने वाले श्रमिकों की सस्था और नये आने वाले श्रमिकों की सस्था मालूम करके श्रम परिवर्तन की गणना की जा सकती है। परन्तु जब व्यापार में मंदी अथवा तेजी के कारण किसी सस्थान में कार्यरत श्रमिकों की स्थिति जल्दी-जल्दी बदलती रहती है तो श्रम अनुपात को आसानी से नहीं मालूम किया जा सकता।

माप का सूत्र

श्रम परिवर्तन की दर को मापने के लिए निम्नलिखित सूत्रों का उपयोग किया जाता है—

$$1 \text{ श्रम परिवर्तन} = \frac{\text{किसी अवधि में सस्था से अलग हुए श्रमिकों की सस्था}}{\text{काम करने वाले कुल श्रमिकों की सस्था}}$$

2 अमेरिकी श्रम सांख्यिकी विभाग ने श्रम परिवर्तन मापने के लिए निम्न-लिखित सूत्र का निर्माण किया है—

$$\text{श्रम परिवर्तन} = अ + स - \frac{प^1 + प^2}{2} \times \frac{365}{म}$$

अ = लगाव (accession), स = अलगाव (separation), $प^1$ = महीने के प्रारंभ में काम पर लगे श्रमिकों की सस्था, $प^2$ = महीने के अंत में काम पर लगे श्रमिकों की सस्था, म = महीने में काम में अनुपस्थित रहने वाले दिनों की सस्था।

श्रम परिवर्तन की सीमा

शांती श्रम आयोग का मत था कि अधिकांश कारखानों के अनर्पित 5% कर्मचारी प्रति मास नये रखे जाते हैं। श्रम जाच समिति के अनुसार सूती वस्त्र उद्योग में श्रम परिवर्तन की दर लगभग 0.6, ऊनी वस्त्र उद्योग में 0.4 सोने की खानों में 1.6, सीमेंट उद्योग में 2.0, शीशा उद्योग में 2.1, चावनों के कारखानों में 3.1 थी।

एक अन्य अनुमान के अनुसार इंजीनियरिंग उद्योग में श्रम परिवर्तन का प्रतिशत

महाराष्ट्र तमिलनाडु व बंगाल में क्रमशः 31, 31 व 16 है। गुजरात और महाराष्ट्र की सूची वस्तु मिलों में नियमित आकड़े श्रम परिवर्तन के संबंध में उपलब्ध हैं।

महाराष्ट्र राज्य में 2000 में अधिक श्रमिकों वाले कारखानों में श्रम परिवर्तन दर बहुत कम थी लेकिन गुजरात राज्य में 501 से लेकर 1000 श्रमिकों तक के कारखानों में श्रम परिवर्तन दर सबसे कम थी। इसमें कोई संदेह नहीं है कि श्रम परिवर्तन की प्रवृत्ति भारत के सभी उद्योगों में देखने का मिलती है। विशेषकर नियमित उद्योगों में श्रमपरिवर्तन का विस्तार और अधिक है।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारतीय उद्योगों में अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की ऊँची दर के कारणों की विवेचना कीजिए। देश में स्थित विवेचन दशाओं में वे किस प्रकार से दूर की जा सकती हैं?
- 2 भारतीय उद्योगों में अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की ऊँची दर के कौन कौन-से कारण हैं? वे किस प्रकार से दूर की जा सकती हैं?
- 3 श्रम परिवर्तन के मापने में आने वाली कठिनाइयों का स्पष्ट कीजिए तथा इसके प्रभाव (Incidence) को कम करने के लिए सुझाव दीजिए।
- 4 भारतीय श्रमिकों में ऊँची अनुपस्थिति के कारणों का वर्णन कीजिए। वे अपने ग्रामों के माध्यमिक संबंध क्यों बनाते हैं?
- 5 हमारे औद्योगिक केंद्रों में अनुपस्थिति के कारणों और उनके इलाज के लिए सुझाव दीजिए।
- 6 भारतीय उद्योगों में अनुपस्थिति की ऊँची दर के कारणों का वर्णन कीजिए। इसे कम करने के लिए कुछ उचित प्रभावों का सुझाव दीजिए।
- 7 यद्यपि भारतीय उद्योगों में श्रम परिवर्तन की अत्यधिक ऊँची दर पाई जाती है, किंतु श्रम परिवर्तन की सीमा का पता लगाने के लिए विश्वसनीय आकड़ उपलब्ध नहीं हैं। जब तक विश्वसनीय तथा पर्याप्त आकड़ फाइन नहीं किये जाते तथा सावधानीपूर्वक उनका आलोचनात्मक विश्लेषण नहीं प्राप्त किया जाता तब तक श्रम परिवर्तन के प्रतिगत का कोई ~~व्यवहार~~ महत्त्व नहीं है। इस कथन की आलोचना कीजिए।

आरामदायक व विनाशिता सबधी उन आवश्यकताओं में है जिनको पूरा करने का उप-भोग्यता आदी बन गया है। प्रो० एलो ने उल्लेखित ही लिखा है कि 'जीवन-स्तर का आशय आवश्यक आरामदायक और विलासिता सबधी उन आवश्यकताओं से है जिन्हें एक व्यक्ति विवाह आदि के भौके पर प्रशमिकता देता है।'

यहां यह उल्लेखनीय है कि किसी व्यक्ति या समाज का जीवन स्तर सदैव सापेक्षिक होता है। इसलिए इसका प्रयोग भी तुलनात्मक या सापेक्षिक रूप में ही किया जाना चाहिए। उदाहरण के लिए, अहमदाबाद के कारखानों में काम करने वाले दो श्रमिकों के बीच उनके रहन सहन के स्तर की तुलना की जा सकती है अथवा कामपुर के चमड़ा श्रमिक के रहन सहन के स्तर की तुलना आगरे के चमड़ा श्रमिक के जीवन-स्तर से की जा सकती है अथवा भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर की तुलना इंग्लैंड व अमेरिका के श्रमिकों से की जा सकती है।

जीवन स्तर दो प्रकार का होता है—ऊँचा और नीचा। ऊँचा जीवन स्तर वह है जिसमें मनुष्य अपनी अधिक से अधिक आवश्यकताओं को संतुष्टि करता है। इसके विपरीत, निम्न जीवन-स्तर वह है जिसमें मनुष्य अपनी सीमित आय में बहुत कम आवश्यकताओं को संतुष्टि करता है।

जीवन-स्तर के निर्णायक तत्व

(Determinants of Standard of Living)

निसी भी व्यक्ति परिवार या समाज के जीवन स्तर को प्रभावित करने वाले बहुत से तत्व होते हैं जिनका अध्ययन हम निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत कर सकते हैं—

1 भौतिकी तत्व—दश की भौगोलिक परिस्थितियाँ व जलवायु बहुत सीमा तक आवश्यकताओं को प्रभावित करती हैं नैसर्गिक ठंडे स्थानों के निवासी के लिए मदिरा-पान बड़े मंडली व मांस का प्रयोग तथा ऊँची वस्त्र धारण करना अनिवार्य हो जाता है जबकि एक गरम स्थान के निवासी को इनकी आवश्यकता नहीं पड़ती। इसके आधार पर भारत और इंग्लैंड का उदाहरण प्रत्यक्ष है। इंग्लैंड में अत्यधिक सर्दी होने के कारण वहाँ ऊँची वस्त्र धारण करना अनिवार्य है परंतु भारत एक गरम देश होने के कारण यहाँ वस्त्र व मदिरा पान की आवश्यकता इतनी नहीं है। यही कारण है कि इंग्लैंड के जन आध्यात्म का जीवन स्तर भारतीयों के जीवन स्तर की अपेक्षा ऊँचा है।

2 सामाजिक परिस्थितियाँ—चूँकि मनुष्य एक सामाजिक प्राणी है इसलिए उसकी आवश्यकताएँ तथा जीवन स्तर सामाजिक प्रथाओं द्वारा ही प्रभावित होते हैं। उदाहरणार्थ, भारतीय समाज में अधिराज्य जीवन की कमाई विवाह, दहेज व धार्मिक शान शोकादि पर व्यय कर ले जाना व और लोग जीवन मूल्यों से रोगी व कम बच्चा पर व्यतीत किया जाना है। इसी परिस्थितियों में हम ऊँचे जीवन स्तर की आशा कैसे कर सकते हैं। इसी प्रकार, गाँव के रहने वाले जिस सामाजिक परिवार में रहें वह शहरी के वातावरण से भिन्न होता है। इसलिए उनके जीवन स्तर में भी

जाता है।

3. समय-प्रभाव जीवन-स्तर का समय से भी घनिष्ठ संबंध है और समयानुसार इसमें भी परिवर्तन होता चला जाता है। समय के परिवर्तन के अनुसार ही विज्ञान की प्रगति बढ़ती जा रही है और मशीनों की सहायता में नई-नई वस्तुएँ तैयार की जा रही हैं। उदाहरण के लिए, आज तरह-तरह की जीवनोपयोगी वस्तुएँ कम मूल्य पर जगता के उपभोग के लिए उपलब्ध हैं, जैसे बिजली का पत्ता, रेडियो, टेलीविजन इत्यादि। पहले इन्हें विलासिता की वस्तुएँ समझा जाता था लेकिन आज ये आराम व अनिवार्यता की वस्तुएँ मानी जाती हैं।

4. धार्मिक प्रवृत्तियाँ धार्मिक प्रवृत्तियाँ भी रहन-सहन के स्तर को ऊँचा करने अथवा नीचे गिराने में उत्तरदायी सिद्ध होती हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय धार्मिक प्रवृत्तियाँ हिंदुओं को शाकाहारी बनाने की प्रेरणा देती हैं व सादा जीवन उच्च विचार का पाठ पढ़ाती हैं। इससे व्यक्ति की आवश्यकताओं में कमी आ जाती है और उनका जीवन-स्तर निम्न बना रहता है।

5. विदेशी सभ्यता व संपर्क : इसका भी जीवन-स्तर पर बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है। उदाहरण के लिए, जब कोई भारतीय इंग्लैंड के किसी नगर में एक-दो वर्ष रह जाता है तो वहाँ आकर वह नयी-नयी वस्तुओं का उपभोग देखता है और स्वयं भी उनका उपभोग करने लगता है, जिससे उसका जीवन स्तर ऊँचा हो जाता है। अर्थशास्त्र में इसे प्रदर्शन प्रभाव कहते हैं। “प्रदर्शन प्रभाव का आशय उपभोग प्रवृत्ति में उस वृद्धि से है जो बढ़िया उपभोग की वस्तुओं तथा उन्नत जीवन-स्तर से संपर्क बढ़ने में फलित होती है।” परिवहन में सुधार के कारण अर्द्धविकसित देशों में संपर्क संभव हो सका है। इस संपर्क के कारण अर्द्धविकसित देशों के निवासी विकसित देशों के लोगों के रहन-सहन के तरीकों से परिचित हो जाते हैं। वे देखते हैं कि विकसित देश के निवासी सिनेमा, रेडियो, रेफ्रिजरेटर, घड़िया, फर्नीचर और अन्य बहुत-सी वस्तुओं का प्रयोग करते हैं। इससे अर्द्धविकसित देशों के व्यक्तियों में अतृप्त लालसा उत्पन्न हो जाती है जिसके परिणामस्वरूप उनकी आय में प्रत्येक वृद्धि इसी प्रकार की वस्तुओं (रेडियो, फर्नीचर, घड़िया आदि) के क्रय पर खर्च कर दी जाती है। प्रो० नक्स ने इस संबंध में लिखा है : “जब लोग बढ़िया वस्तुओं अथवा उन्नत उपभोग-कलाप, नई वस्तुओं अथवा पुरानी इच्छाओं की सन्तुष्टि की नयी विधियों के संपर्क में आते हैं तो कुछ समय बाद कुछ बेवर्नी तथा असन्तुष्टि अनुभव करने लगते हैं, उनकी जानकारी बढ़ती है और उनकी कल्पना उत्तेजित होती है। नयी इच्छाएँ उत्पन्न होती हैं और उपभोग प्रवृत्ति में वृद्धि होती है।”

6. आय का आकार : एक व्यक्ति की आय जितनी अधिक होती है वह उतनी ही अधिक सख्या में आवश्यकताओं की पूर्ति कर सकता है। यही कारण है कि साधारणतया एक धनी व्यक्ति का जीवन-स्तर एक निर्धन व्यक्ति के जीवन-स्तर की अपेक्षा उँचा होता है।

7. व्यय करने की रीति : व्यय करने की रीति का भी जीवन-स्तर पर बहुत

प्रभाव पड़ता है। अधिक आय होने पर भी यदि कोई व्यक्ति शराब या अन्य वस्तुओं पर फिजूल खर्च करता है तो उसका जीवन-स्तर ऊँचा नहीं हो सकता।

8 यातायात के साधनों का प्रभाव जैसे-जैसे यातायात के साधनों का विकास हो रहा है, जनता का बाहरी संपर्क बढ़ता जा रहा है, और उनके प्रभाव में जीवन-स्तर में सुधार होता जा रहा है। उदाहरण के लिए, शहरों और गावों के मध्य संपर्क बढ़ जाने में ग्रामवासियों के जीवन-स्तर में पर्याप्त उन्नति हुई है।

9 शिक्षा एवं बौद्धिक विकास शिक्षा की प्राप्ति से व्यक्ति के ज्ञान में वृद्धि होने के कारण हमारी रुचि और आवश्यकताएँ परिवर्तित हो जाती हैं और उनके प्रभाव के फलस्वरूप रहन-सहन के स्तर में भी परिवर्तन आ जाता है। उदाहरण के लिए, जब विद्यार्थी गाव के स्कूल में पढ़ता है तो उसे अधिक साफ तथा लोहा किए हुए वस्त्रों या सूट की आवश्यकता नहीं पड़ती, परन्तु वही विद्यार्थी जब उच्च शिक्षा प्राप्त करने हेतु विश्वविद्यालय में प्रवेश करता है तो उसके लिए साफ तथा लोहा किए हुए वस्त्र या सूट पहनना आवश्यक प्रतीत होता है।

10 व्यक्तिगत दृष्टिकोण किसी व्यक्ति के जीवन-स्तर पर उसके जीवन शायी दृष्टिकोण का भी बहुत प्रभाव पड़ता है, जैसे दृष्टी और आध्यात्मिकता में विश्वास करने वाले व्यक्ति का जीवन स्तर अधिक ऊँचा नहीं होता।

11 प्राकृतिक साधनों की प्रचुरता जिस देश में प्राकृतिक साधनों, जैसे—भूमि, खनिज पदार्थ, शक्ति के साधन, धन की प्रचुरता होती है वहाँ धन का उत्पादन भी अधिक होता है और उस प्रकार जीवन-स्तर भी सामान्यतः ऊँचा होता है।

12 प्राकृतिक साधनों का दोहन केवल प्राकृतिक साधनों की प्रचुरता में ही देश का जीवन-स्तर ऊँचा होना अनिवार्य रूप से आवश्यक नहीं है। यदि ऐसे देश के निवासी लोगों का पर्याप्त दाह (Exploitation) नहीं कर पाए है तो उनका जीवन-स्तर ऊँचा नहीं होगा।

13 राष्ट्रीय आय का विभाजन यदि देश में राष्ट्रीय आय का विभाजन न्यायपूर्ण और उचित है, तो साधारण लोगों का जीवन-स्तर ऊँचा उठ जाता है। इसके विपरीत, यदि राष्ट्रीय आय का विभाजन दोषपूर्ण है तो कुछ लोगों का जीवन-स्तर भले ही ऊँचा हो सकता है परन्तु सामान्य लोगों का स्तर नीचा ही रहेगा।

14 मुद्रा की क्रय शक्ति प्रति व्यक्ति आय अधिक होने के साथ-साथ यह भी आवश्यक है कि मुद्रा की क्रय शक्ति अधिक हो, तभी जीवन-स्तर ऊँचा हो सकता है। यदि किसी देश में प्रति व्यक्ति आय बढ़ती है लेकिन उसके साथ-ही-साथ ऊँचे मूल्यों के कारण मुद्रा की क्रय-शक्ति कम हो जाती है तो देश का जीवन-स्तर ऊँचा नहीं हो सकता।

15 देश में शांति व सुरक्षा जब तक देश में शांति व सुरक्षा की व्यवस्था न होगी, व्यक्ति का जीवन स्तर ऊँचा नहीं हो सकता क्योंकि उपभोग की वस्तुओं की पूर्ति शांतिपूर्ण समय में बढ़ाई जा सकती है। इसी प्रकार, यदि लोगों को सामाजिक सुरक्षा काफ़ी मात्रा में प्राप्त है तो वे अपनी आय के एक बड़े अंश को बचाने की बजाय खर्च करने और उनका जीवन स्तर ऊँचा होगा।

16 **जीवन सुधार समूहों का प्रभाव :** आजबल बहुत ग ऐसे समूहों का जन्म हुआ है जो अपने सदस्यों के जीवन-स्तर को ऊँचा उठाने का निरंतर प्रयास करते हैं। पश्चिमी देशों में श्रमिकों के लिए ऐसे अनेक समूह कार्य कर रहे हैं। यद्यपि भारत में इनका अभाव है।

17 **स्वास्थ्य का अभाव** मनुष्य के स्वास्थ्य का भी उसके जीवन-स्तर पर प्रभाव पड़ता है। एक स्वस्थ व्यक्ति की कार्य-क्षमता अस्वस्थ व्यक्ति की अपेक्षा अधिक होती है। जिसके कारण वह अस्वस्थ व्यक्ति की अपेक्षा अधिक धन कमाने लगता है और अधिक मात्रा में वस्तुओं का उपभोग करने के योग्य हो जाता है। फलतः उसका जीवन स्तर अधिक ऊँचा होता है।

उपरोक्त विवेचन से यह स्पष्ट है कि मनुष्य के जीवन-स्तर को प्रभावित करने वाले अनेक घटक हैं। यही कारण है कि दो व्यक्तियों या दो देशों के निवासियों का जीवन स्तर सामान्य नहीं होता।

भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर (Standard of Living of Indian Workers)

भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर विश्व के अन्य देशों के श्रमिकों के जीवन स्तर से निम्न है। भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर का अनुमान निम्नलिखित कमीटियों के आधार पर लगाया जा सकता है—

1 **आय** किसी देश के श्रमिकों की प्रति व्यक्ति आय के आधार पर उसके जीवन-स्तर का अनुमान लगाया जा सकता है। हमारे औद्योगिक श्रमिकों की औसत वार्षिक आय इतनी कम है कि वे अपनी समस्त अनिवार्यताओं को भी पूरा नहीं कर पाते। ऐसी परिस्थिति में उनका जीवन-स्तर नीचा होना स्वाभाविक है। एक अनुमान के अनुसार हमारे अधिकांश श्रमिकों की औसत वार्षिक आय 1,500 रु० से भी कम है। इतनी कम आय से आरामपूर्वक जीवन व्यतीत करना संभव नहीं है। परिणामतः उनका जीवन-स्तर भी निम्न है।

2 **आयु** जीवन-स्तर की दूसरी कमीटी औसत आय है। यद्यपि भारत में औसत आय बड़ी है, फिर भी अन्य देशों की तुलना में बहुत कम है। विभिन्न देशों की औसत आय इस प्रकार है : न्यूजीलैंड—पुरुष 69 व स्त्री 71, संयुक्त राज्य—पुरुष 65 व स्त्री 71, इंग्लैंड—पुरुष 66 व स्त्री 71 तथा भारत—पुरुष 40 व स्त्री 38। ऊँचे जीवन स्तर के परिणामस्वरूप ही दीर्घ आयु प्राप्त होती है। चूँकि भारतवासियों का जीवन-स्तर बहुत निम्न है इसलिए उनकी औसत आयु भी बहुत कम है।

3 **कार्य-क्षमता** कार्य-क्षमता के आधार पर भी अगर भारतीय श्रमिकों की तुलना विदेशी श्रमिकों से की जाती है तो भारतीय श्रमिक कम कार्य-कुशल सिद्ध होंगे। सर प्रलेक्जेंडर मैकग्राथ का मत है कि यद्यपि श्रमिक भारतीय श्रमिकों की अपेक्षा 3 1/2 गुना अधिक कुशल हैं। अतः कार्य-कुशलता का कम होना भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर का प्रभाव है।

4 आधारभूत वस्तुओं की उपलब्धि : जीवन-स्तर का अनुमान उस उपभोग सामग्री के आधार पर भी लगाया जा सकता है जो एक देशवासी को उपलब्ध होनी है। भारतीय श्रमिकों की उपभोग सामग्री के संबंध में अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यलय, वस्त्र उद्योग, श्रम जाच समिति डॉ० राधा कमल मुकुर्जी तथा डॉ० अनवर इकबाल कुरैशी ने गहन अध्ययन किया है। इन लोगों के अनुमानानुसार भारत में केवल 39% ऐसे व्यक्ति हैं जिनको पेट भर भोजन प्राप्त होता है और शेष लोगों को आधा पेट भरकर ही जीवन व्यतीत करना पड़ता है। जिन लोगों को पेट भर भोजन मिलता है उनके संबंध में भी ऐसा कहा जाना है कि उनके भोजन में पोष्टिक पदार्थों का अंश बहुत कम है। एक अन्य अनुमान के अनुसार भारत में प्रति व्यक्ति औसतन केवल 7 औंस दूध प्राप्त होता है जबकि हावेंच के प्रति व्यक्ति को प्राप्त होने वाले दूध की मात्रा 39 औंस है। भारत में लार्धान्तों की प्रति व्यक्ति औसतन दैनिक उपलब्धि 16 औंस तथा कपड़े की प्रति व्यक्ति वार्षिक लपन 16 मीटर है। इसमें स्पष्ट होता है कि भारतवासियों का जीवन-स्तर अन्य देशों के निवासियों के जीवन-स्तर में काफी निम्न है।

5 बजटों का निष्कर्ष औद्योगिक श्रमिकों के पारिवारिक बजटों के विश्लेषण में भी श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर का अनुमान लगाया जा सकता है। औद्योगिक श्रमिकों के पारिवारिक बजटों के विश्लेषण में जो तथ्य सामने आए हैं वे इस प्रकार हैं—

(अ) श्रमिक अपनी आय का 60 से 70% भाग केवल भोजन पर व्यय करते हैं ;

(ब) ईंधन व प्रकाश पर वे 5 से 7% तक धन व्यय करते हैं।

(स) मकान के किराये पर श्रमिक 4 से 6% तक व्यय करते हैं।

(द) कपड़ों एवं जूतों पर व्यय विभिन्न स्थानों में 3 से 14% तक आता है।

इन तथ्यों से स्पष्ट है कि श्रमिकों की आय का लगभग संपूर्ण भाग अनिवार्यताओं पर ही खर्च हो जाता है और इनके पास शिक्षा, स्वास्थ्य व मनोरंजन पर व्यय के लिए कुछ नहीं बचता जिससे उनका जीवन-स्तर निम्न रहता है।

निम्न जीवन-स्तर के कारण

(Causes of Low Standard of Living)

भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर के लिए उत्तरदायी कारणों का हम निम्नलिखित तीन शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन कर सकते हैं—(क) भौगोलिक, (ख) आर्थिक, तथा (ग) व्यक्तिगत।

I भौगोलिक कारण

जलवायु भारत की जलवायु गर्म है। इसलिए हमारे देश के व्यक्तियों की आवश्यकताएं भी सीमित हैं। यहाँ मनुष्य अत्यंत साधारण जीवन व्यतीत करते हैं जिससे उनका जीवन-स्तर बहुत नीचा है।

II. आर्थिक कारण

1. कीमतों में निरंतर वृद्धि भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर के लिए उत्तरदायी एक महत्वपूर्ण कारण कीमतों में निरंतर वृद्धि है। जिस अनुपात में कीमतों में वृद्धि हो रही है उसी अनुपात में श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि नहीं हो रही है। फलतः श्रमिकों का जीवन स्तर गिरता जा रहा है। सेबर ब्यूरो द्वारा अखिल भारतीय उप-भोक्ता की कीमत सूचकांक की नयी श्रृंखला (Series) का जो सक्शन व प्रकाशन किया जाता है उससे यह स्पष्ट होता है कि कीमतों में निरंतर वृद्धि के कारण श्रमिकों के जीवन-स्तर में गिरावट आई है।

2. कम मजदूरी भारत में प्रति व्यक्ति आय बहुत कम है जिसके कारण भारतीय श्रमिक अपनी न्यूनतम आवश्यकताओं की पूर्ति भी कठिनाई में कर पाता है। दूध, चूड़ा, घी, फल आदि वस्तुओं की वह कल्पना भी नहीं कर सकता। कम मात्रा में वस्तुओं का उपभोग करने से गहन सहन के स्तर का नीचा होना स्वाभाविक ही है।

3. अशिक्षा, रुढ़िवादिता व अज्ञानता अधिकांश भारतीय श्रमिक अशिक्षित हैं। देश में केवल 22% व्यक्ति ही पढ़े-लिखे हैं और उनमें औद्योगिक श्रमिका का भाग तो 2 या 3% ही है। अशिक्षित होने के कारण भारतीय श्रमिकों का मानसिक विकास नहीं हो पाया है और उनमें अपने जीवन स्तर को ऊंचा उठाने की भावना का सर्वथा अभाव है। वे अपनी वर्तमान स्थिति से ही सन्तुष्ट हैं। अशिक्षा के कारण ही भारतीय श्रमिक रुढ़िग्रस्त हैं और परंपरा से चले आये रीति रिवाज का स्वभाव से ही अनुकरण करते हैं। वे जन्म मृत्यु विवाह आदि अवसरों पर व्ययों की बचत को एक दिन में व्यय कर देते हैं जिससे उनका जीवन स्तर हमेशा निम्न ही बना रहता है।

4. श्रृंखलाता भारतीय श्रमिक अन्य देशों के श्रमिकों की अपेक्षा कम कार्य-शुश्रूषा हैं जिसके कारण उनके द्वारा जो उत्पादन किया जाता है उसकी मात्रा बहुत ही कम रहती है। कम उत्पादन कर सकने के कारण सेवायोजक उन्हें कम ही मजदूरी प्रदान करता है जिसके परिणामस्वरूप उनका जीवन-स्तर नीचा रहता है।

III. श्रमिकगत कारण

1. ऋणग्रस्तता प्रसिद्ध अर्थशास्त्री डालिंग का कथन है कि भारतीय श्रमिक ऋण में ही जन्म लेता है ऋण में ही उसका पालन पोषण होता है और अंत में ऋण में ही उसकी मृत्यु होती है। विभिन्न अनुमानों के अनुसार प्रमुख औद्योगिक केंद्रों में लगभग 7% श्रमिक परिवार ऋणग्रस्त हैं। ऐसी स्थिति में आय का अधिकांश भाग ऋण तथा व्याज के मुग्तान में ही चला जाता है और श्रमिकों के पास जो शेष राशि बचती है उसकी मात्रा बहुत ही कम होती है। इससे वह कम मात्रा में वस्तुओं का उपभोग कर पाता है जिससे उसका जीवन स्तर गिर जाता है।

2. दुर्घटना महाराष्ट्र, बंगाल, उड़ीसा, उत्तर प्रदेश व बिहार आदि राज्यों द्वारा की गई जांच से यह पता चलता है कि श्रमिक अपनी आय का 10 व 15% भाग

मादक वस्तुओं के सेवन पर व्यय करते हैं। भारतीय श्रमिक आज धूम्रपान, मदिरा, अफीम व वेश्यावृत्ति के आदी बन गये हैं जिसके कारण उनकी आय का अधिकांश भाग द्रव्यी क्रियाओं पर व्यय हो जाता है। परिणामस्वरूप उनका जीवन-स्तर गिर जाता है।

3. शारीरिक दुर्बलता . भारतीय श्रमिक अधिकतर अस्वस्थ रहते हैं। उनका शरीर दुर्बल होता है, जिसके कारण वे कठोर परिश्रम नहीं कर पाते और उनकी आय कम रह जाती है। एक बार रोगी हो जाने पर वे अच्छी तरह अपनी इलाज भी नहीं करा सकते। इससे उनकी कार्य-क्षमता गिरती है और उत्पादन में भी सीमाबद्ध होती है।

4. असंतुलित एवं अपर्याप्त भोजन निर्धनता एवं अल्प वेतन के कारण भारतीय श्रमिकों का भोजन केवल असंतुलित ही नहीं, बल्कि अपर्याप्त भी है। बहुत से श्रमिकों को एक समय का भोजन भी भरपेट नहीं मिलता। इस प्रकार की अनिवार्य अधिश्रमिताएँ पूरी नहीं हो पाती तो सामान्य स्वास्थ्य खराब होने लगता है, अनेक बीमारियाँ लग जाती हैं और कार्य-कुशलता कम हो जाती है जिसके परिणामस्वरूप कम मजदूरी मिलती है और जीवन-स्तर नीचा हो जाता है।

5 जनसंख्या की अधिकता . भारत की जनसंख्या विस्फोट की अवस्था में है अर्थात् यहाँ जनसंख्या में वृद्धि तीव्र गति से हो रही है। परिणामतः हम अपनी राष्ट्रीय आय को अधिक व्यक्तियों में बांटना पड़ रहा है जिससे देशवासियों के जीवन-स्तर में कोई वृद्धि नहीं हो पा रही है।

6 धन का असमान वितरण . भारत में राष्ट्रीय आय का वितरण बहुत असमान है। राष्ट्रीय आय का अधिकांश भाग धनी वर्ग के पास केंद्रित हो गया है और निर्धन वर्ग की आय कम रहने के कारण उनका जीवन-स्तर निम्न है।

जीवन-स्तर ऊँचा करने के उपाय

(Measures to Raise the Standard of Living)

उपरोक्त विवेचन में स्पष्ट है कि भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर बहुत ही निम्न है। इसलिए उसे ऊँचा उठाने की आवश्यकता है। भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने के लिए निम्ननिमित्त उपाय प्रस्तुत किये जा सकते हैं—

1. उचित मजदूरी की व्यवस्था : जब तक मजदूरी की आय में वृद्धि नहीं की जायेगी तब तक उचित जीवन की कल्पना नहीं की जा सकती। उत्तर प्रदेश की श्रम जाच समिति ने अपनी रिपोर्ट में एक स्थान पर सचेत किया है : 'मजदूरी एक कीली के समान है जिसके इर्द-गिर्द श्रमिकों की अधिकांश समस्याएँ चक्कर काटती हैं। इस प्रकार जीवन-स्तर की समस्या, श्रमिकों का सामान्य आर्थिक कल्याण उनकी सापेक्षिक कार्य-क्षमता, श्रम की लागत, मशीन का इस समस्या से संबंध है।' अतः बढ़ती हुई राष्ट्रीय आय के साथ मजदूरी का समन्वय आवश्यक है। उन सभी उद्योगों में, जहाँ अभी तक न्यूनतम मजदूरी निश्चित नहीं की गई है सभी श्रमिकों के लिए जीवन-निर्वाह-स्तर से कुछ अधिक स्तर न्यूनतम मजदूरी का निश्चित किया जाना चाहिए। उन उद्योगों में, जहाँ न्यूनतम

मजदूरी पहल से ही निश्चित है श्रमिका की बढ़ती हुई उत्पादकता के अनुरूप मजदूरी भी बढ़ती रहनी चाहिए। संक्षेप में मजदूरी बढ़ती रहनी चाहिए जिससे कि राष्ट्रीय अर्थतंत्र में जीवन स्थापन मजदूरी का नदर प्राप्ति किया जा सके।

2 श्रमिकों की राख कुशलता में वृद्धि श्रमिकों का शिक्षित करके प्रशिक्षण देकर व स्वास्थ्य सुरक्षा की सुविधा प्रदान करके अधिक गायक्षम बनाया जा सकता है। जब श्रमिक पहले का ० पक्षा २५ घं राख बना हो नायेंगे तो उनकी उत्पादकता में वृद्धि होगी और उत्पादन की मात्रा बढ़ जायगी। इससे मकामोश्रम भी हटाय अपनी इच्छा में ही मजदूरी बढ़ा दग निमम श्रमिक अपन जीवन स्तर को ऊचा उठान में समथ हो जायेंगे।

3 परिवार नियोजन अपनी हुई जनसंख्या के कारण भी हमारे श्रमिकों का जीवन-स्तर निम्न गता हुआ है। जनसंख्या को कम करने का एक महत्वपूर्ण उपाय परिवार नियोजन है। परिवार नियोजन का अर्थ है परिवार को समुचित रूप में सीमित रखना व बच्चा की उत्पत्ति में पर्याप्त फामला रखना। पश्चिमी देशों में जनसंख्या को कम बनाये रखने के लिए यह एक प्रमुख ढग है। परंतु भारत में अभी तक इस नियम की ओर पूरी तरह से ध्यान नहीं दिया गया है। अतः हम रे दश के लिए आवश्यक है कि परिवार नियोजन का राष्ट्रीय स्तर पर प्रचार किया जाय और सतति निरोध की एक ऐसी विधि निकाली जाय जो सुगम सुरक्षित व माध्य हो जिसका साधारण जनता द्वारा उपयोग किया जा सके। शिक्षा में भी जनता में जागृति उत्पन्न होती है और लोग छोट परिवार के महत्त्व को समझते हैं। अतः छोट परिवार व महत्त्व को समझने के लिए यह आवश्यक है कि अनिवार्य शिक्षा की वापक योजना बनाई जाय।

4 सामाजिक सुरक्षा व श्रम कल्याण श्रमिका के जीवन स्तर को ऊचा उठाने के लिए श्रमिकों व निगम सामाजिक सुरक्षा के कार्यों की व्यवस्था होनी चाहिए। इस प्रकार के कार्यों एवं सुरक्षा का प्रत्यक्ष संबंध श्रमिकों के स्वास्थ्य काय-क्षमता और जीवन स्तर से है। यह श्रमिका की स्थाया आय व ऋणयस्तता की-समस्या का भी समाधान करती।

5 शिक्षा का प्रसार श्रमिका के जीवन-स्तर को ऊचा उठान के लिए उन्हें शिक्षित करना होगा। श्रमिकों व सामाजिक और धार्मिक दृष्टिकोण में शिक्षा के प्रसार द्वारा ही परिवर्तन लाया जा सकता है। शिक्षा प्रसार में उनका मानसिक दृष्टिकोण न केवल विस्तृत होगा बल्कि वे अपनी आय का विवरणपूर्ण व्यय करना भी सीखेंगे।

श्रमिकों को सतुलित बजट का लाभ भी महसूस कराना चाहिए। सम सीमात उपयोगिता नियम के अनुसार बजट बनान और घन व्यय करने की आशा अशिक्षित एवं अनभिज्ञ श्रमिकों से नहीं की जा सकती।

6 धन का समान वितरण भारत में अब तक धन का असमान वितरण होना चला आ रहा है जिससे समाज धना व निधन गरीब में गट गया है। यदि समाज में धन का समान वितरण कर दिया जाय तो समाज में केवल एक ही वर्ग होगा और सभी व्यक्तियों का जीवन-स्तर एक समान ही उच्च होगा।

7 राष्ट्रीय आय में वृद्धि एक देश का जीवन स्तर ऊँचा करने के लिए यह आवश्यक है कि उस देश में उपलब्ध प्राकृतिक साधनों का समुचित विकास किया जाय। अधिक नियोजन द्वारा प्राकृतिक साधनों का समुचित निदोहन किया जा सके। इससे राष्ट्रीय आय में वृद्धि होगी जो प्रति व्यक्ति आय में वृद्धि के रूप में जीवन स्तर को ऊँचा करेगी।

8 अन्य सुझाव : (अ) श्रमिकों का ऋणग्रस्तता से मुक्त करने के लिए ढाँचा कदम उठाया जाने चाहिए। (ब) सरकार श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए श्रम सुरक्षा की विभिन्न योजनाएँ बनाकर श्रमिकों को स्वस्थ रख सकती है। (स) प्रसार एवं प्रसार द्वारा श्रमिकों को इस बात की शिक्षा दी जा सकती है कि वे अपनी आय का अधिक उपयोगी आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए व्यय करें। (द) औद्योगिक श्रमिकों की मूल समस्या का मूलज्ञान के लिए तात्कालिक कदम उठाया जाने चाहिए। (ए) श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि जीवन स्तर की लाभत में वृद्धि के अनुसार होनी चाहिए ताकि जीवन-स्तर की लागत के निर्देशांक में वृद्धि के परिणामस्वरूप उनकी मजदूरी पर पुष्परिणाम न पड़े। (र) छुट्टियाँ मजेतन अवकाश की व्यवस्था हानी चाहिए।

निष्कर्ष यदि उपरोक्त उपायों को व्यावहारिक रूप प्रदान किया जाय तो भारतीय श्रमिकों का जीवन स्तर में निःसंदेह वृद्धि होगी। एक दश के अन्त और समृद्ध-शाली जीवन की पहचान उच्च जीवन-स्तर ही हुआ करता है। भारतीय श्रमिक के निम्न जीवन-स्तर की समस्या बहुत दिनों से सरकार के सम्मुख है। समय समय पर स्थापित समितियाँ ने भी इस संबंध में अपने सुझाव दिये हैं। बानपुर श्रम आन्दोलन समिति ने कहा था कि 'हमारी इच्छा है, हमारे श्रमिक उचित व आत्म-सम्मान का जीवन व्यतीत करें। हम चाहते हैं कि उनके पास उचित व पर्याप्त घर हो तथा उन्हें उचित भोजन मिले। उनके बच्चों को जीवन की प्रत्येक सुविधा उपलब्ध हो तथा भली प्रशिक्षण से शिक्षित हो ताकि दश में कार्य-कुशल श्रम शक्ति का निर्माण हो सकें।' डॉ० राधा कृष्णन मुकुर्जी के शब्दों में 'किमी भी उद्योग की सुदृढ़ता एवं संपन्नता उस उद्योग में काम करने वाले कर्मचारियों की कार्य क्षमता एवं उनके जीवन-स्तर पर निर्भर करती है। सामाजिक सुरक्षा द्वारा यह संपन्नता पर्याप्त सीमा तक प्राप्त की जा सकती है। औद्योगिक शक्ति और प्रगति की नींव श्रमिक वर्ग की कार्य कुशलता उन्नत जीवन-स्तर सामाजिक सुरक्षा तथा श्रम शक्ति के समस्त जन-सामारण में उचित वितरण पर ही आधारित होती है।'

श्रम की कार्य-कुशलता (Efficiency of Labour)

परिभाषा श्रम की कार्य कुशलता को इस प्रकार परिभाषित किया जा सकता है 'एक निश्चित अवधि और सामान्य परिस्थितियों में एक श्रमिक द्वारा अपेक्षाकृत अधिक या थोड़ा अधिक और थोड़ा कम दोनों ही प्रकार से वस्तुओं का उत्पादन करने की क्षमता, योग्यता तथा क्षमता को श्रम की कार्य-कुशलता कहते हैं।'

श्रम की कार्य-कुशलता सापेक्षिक धारणा है इसलिए इसका प्रयोग हमेशा एक तुलनात्मक रूप में किया जाता है। जब हम किसी श्रमिक की कार्य-कुशलता के बारे में जानना चाहते हैं तब हम दो श्रमिकों द्वारा नियत समय में किए गए कार्यों की तुलना करके ही यह ज्ञान कर सकते हैं कि कौन-सा श्रमिक अधिक कार्य-कुशल है। कार्य कुशलता के दो पक्ष होते हैं—(i) परिमाणात्मक (Quantitative) पक्ष और (ii) गुणात्मक (Qualitative) पक्ष। जब हम ज्ञात करना चाहते हैं कि दो श्रमिकों में कौन-सा श्रमिक अधिक कार्य-कुशल है तो हम यह देखते हैं कि 'अन्य बातों के समान रहने पर' एक निश्चित समय में कौन-सा श्रमिक अधिक मात्रा (परिमाणात्मक पक्ष) अथवा अच्छी किसम (गुणात्मक पक्ष) का उत्पादन करता है। इस प्रकार हम कह सकते हैं कि श्रमिक की कार्य-कुशलता से अभिप्राय श्रमिक द्वारा अधिक मात्रा में या उत्तम कार्य करने अथवा अधिक मात्रा में उत्तम कार्य करने की क्षमता या सामर्थ्य से है। स्पष्ट है कि श्रमिक की कार्य-कुशलता की तुलना करते समय हमें तीन बातों का ध्यान रखना पड़ता है—

- (i) कार्य करने की दशाएँ, सुविधाएँ और समयवर्धि,
- (ii) कार्य का परिमाण, तथा
- (iii) कार्य की उत्तमता।

कार्य-कुशलता के निर्धारक तत्त्व

श्रम की कार्य-कुशलता को प्रभावित करने वाले अनेक तत्त्व हैं। इन तत्त्वों में विभिन्नता के कारण विभिन्न देशों के श्रम की कार्य-कुशलता में भी विभिन्नता पाई जाती है। पैसन न उनकी ओर संकेत करते हुए कहा है "श्रम की कार्य-कुशलता आंशिक रूप से मौसम पर और आंशिक रूप से श्रमिकों पर, आंशिक रूप से मशीन पर और आंशिक रूप से व्यक्तिगत प्रयत्न पर, कुछ अंश तक कार्य करने के औजारों तथा यंत्रों आदि पर और कुछ अंश तक श्रमिकों की अपनी दक्षता तथा परिश्रम पर निर्भर होती है।"¹

श्रम की कार्य-कुशलता को प्रभावित करने वाले तत्त्वों को हम-सीधे भागों में बांट सकते हैं—

- (अ) श्रमिक के व्यक्तिगत गुण,
- (ब) कार्य की दशाएँ तथा अन्य सुविधाएँ, और
- (स) अन्य परिस्थितियाँ।

I श्रमिक के व्यक्तिगत गुण : श्रम की कार्य-कुशलता पर मजदूरों के निम्न व्यक्तिगत गुणों का प्रभाव पड़ता है वे इस प्रकार हैं—

1 जातीय गुण : मजदूर की कार्य-क्षमता इस पर निर्भर होती है कि वह किस

जाति का है, क्योंकि कुछ जातियाँ स्वभाव से ही दूसरी जातियों की अपेक्षा अधिक दक्ष होती हैं। जैसे—आर्य और मण्योन जाति से सर्वाधिक मजदूर अमीरी जाति से सर्वाधिक मजदूरों की अपेक्षा अधिक दृष्ट-पुष्ट होते हैं, फलतः उनकी कार्यक्षमता भी अधिक होती है।

2 पंतुक गुण श्रमिक द्यूत मात्रा में अपने पूर्वजों के गुण प्राप्त करता है। मा-त्राप के स्वस्थ, मेहनती और बुद्धिमान होने से उनके वच्चों में निःसंदेह काय क्षमता अधिक होगी। भारतीय मजदूरों की कार्य कुशलता के कम होने का एक कारण यह भी है कि अधिकांश मजदूर ऐसे माता पिता की सत्ता में हैं जो कि अनपढ़, रुढ़िवादी व अध-विश्वासी होते हैं।

3 नैतिक गुण प्रो० मार्शल ने कहा है कि श्रमिकों की काय-कुशलता पर नैतिकता का भी प्रभाव पड़ता है। कर्तव्यनिष्ठ और ईमानदार श्रमिक चरित्रहीन तथा बेईमान श्रमिकों से अधिक कार्य कर सकते हैं।

4 आत्म-विश्वास आत्म विश्वास शारीरिक शक्ति का स्रोत होता है। इसलिए जिस श्रमिक को अपने आप में विश्वास होता है वह अधिक कार्य कर सकता है।

5 श्रमिकों की सामान्य बुद्धि एक सामान्य बुद्धिसम्पन्न मजदूर की कार्य-कुशलता एक मूल मजदूर की काय कुशलता की अपेक्षा अधिक होती है, क्योंकि जिन श्रमिक में यह गुण होता है वह प्रत्येक कार्य को सोच-समझकर और विधिपूर्वक करता है। यद्यपि सामान्य बुद्धि जन्मजात होती है लेकिन फिर भी उस शिक्षा तथा वातावरण द्वारा विकसित किया जा सकता है।

6 शिक्षा श्रमिकों की काय-कुशलता पर उनकी शिक्षा का बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है। मजदूरों को निम्न दो प्रकार की शिक्षा की आवश्यकता पड़ती है—

(i) सामान्य शिक्षा सामान्य शिक्षा से मजदूरों की सामान्य बातों में बार में ज्ञान विकसित होता है, उनका दृष्टिकोण व्यापक होता है और उनकी ग्राह्यशक्ति बढ़ जाती है।

(ii) विशिष्ट शिक्षा विशिष्ट शिक्षा में द्वारा मजदूरों को किसी विशेष व्यवसाय के लिए प्रशिक्षित किया जाता है।

शिक्षित तथा विशेष प्रकार का प्रशिक्षण प्राप्त किए हुए मजदूरों की काय-कुशलता अशिक्षित तथा ग़रब मजदूरों से अधिक होती है।

7 जीवन-स्तर जिन श्रमिकों का जीवन-स्तर ऊँचा होता है, उनको पीछे भोजन, पर्याप्त वस्त्र, स्वरूप एवं सुविधाजनक मकान आदि उपलब्ध होने के कारण उनमें काम करने की योग्यता उन मजदूरों से अधिक होती है जिनका जीवन स्तर निम्न कोटि का होता है तथा जिन्हें जीवनोन्नयोगी वस्तुएं न्यूनतम मात्रा में उपलब्ध होती हैं।

II. कार्य की दशाएँ तथा अन्य सुविधाएँ श्रमिकों की कार्य-कुशलता पर प्रभाव डालने वाली कार्य संबंधी दशाएँ इस प्रकार हैं—

1. कार्य के घंटे कार्य करने का समय भी काय-कुशलता पर प्रभाव डालता है। वह श्रमिकों की अधिकतम कार्य करना पड़ता है अतः लगातार काम करने की

वज्रहस श्रमिका के घुगी तरह था जाने के कारण उनकी काय कुशलता कम हो जाती है। लेकिन जहाँ काम करने के घंटे कम होते हैं और काय के दौरान श्रमिकों को विश्राम करा दिया जाता है वहाँ वे श्रमिकों का अनुभव नहीं करते और निराला नहीं उमर ५ साथ अपना काय सभ्य करते हैं। फलतः उनकी काय कुशलता बढ़ जाती है।

2 उचित पारिश्रमिक जहाँ श्रमिकों को उनके काय उचित पुरस्कार दिया जाता है जहाँ श्रमिकों को ठीक समय पर मजदूरी मिल जाती है और जहाँ पर बीनस पेंशन तथा नए विभाजन मजदूरी योजनाएँ अपनायी जाती हैं वहाँ पर श्रमिक सतुष्ट होकर अधिक और अच्छा काय करते हैं। इसीलिए वहाँ श्रमिक अधिक काय कुशल होते हैं। उचित पारिश्रमिक के अभाव में जो परिणाम होता है वह इससे बिल्कुल ही होता है।

3 काय की प्रकृति मनुष्य के माँ में बसकर व नीरस कार्यों का करने की इच्छा कम होती है और मनोरंजक तथा आसान कार्यों को करने की रुचि अधिक होती है। जो काय रुचिकर होते हैं उन्हें व्यक्ति सबेरे समय तक कर सकता है इसमें उसकी काय कुशलता बढ़ जाती है जैसे डाक्टर प्रोफेसर सगीनज्ञ व अभिनेता का काय। इसके विपरीत खाना के भीतर काय करने में अथवा चमडों के कारखानों में काय करने में श्रमिकों की अधिक रुचि नहीं होती और उनकी काय क्षमता स्वाभाविक रूप में कम हो जाती है।

4 काय करने का स्थान तथा दशाएँ काय करने के स्थान तथा दशाओं का भी श्रमिकों की काय कुशलता पर प्रभाव पड़ता है—

(1) श्रमिक जिस स्थान पर काय करता है वह स्वच्छ साफ सुथरा व सुखानगर होता चाहिए। इसमें मजदूर की काय करने की इच्छा बढ़ जाती है और उसकी काय कुशलता में वृद्धि होती है। अशुभकारणों व अशुभ स्थान जहाँ पर मशीनों का चलन से धुआँ का अनुभव होता है श्रमिकों की काय कुशलता पर बुरा प्रभाव डालते हैं क्योंकि ऐसा परिस्थिति में काम करने से उनकी शारीरिक और मानसिक शक्ति का धीरे धीरे ह्रास हो जाता है।

(2) यदि कारखानों में खतरनाक मशीनों में मजदूरों को सुरक्षा रखने की सतोपजनक व्यवस्था है तो इसका श्रमिकों को काय क्षमता पर अच्छा प्रभाव पड़ता है।

(3) जहाँ मानिक मजदूरों का साथ अच्छा व्यवहार करता है वहाँ मजदूरों का काम करने में ज्यादा मन लगता है और साथ ही उनकी काय क्षमता में भी वृद्धि होती है।

5 काय में स्वतंत्रता यदि श्रमिक को अपना काय करने में स्वतंत्रता प्राप्त होती है तो वह उचित व समय वृद्धि प्राप्त अनुभव करते हैं और उनका काम में अधिक मन लगा रहता है तथा उनकी काय क्षमता बढ़ जाती है। इसके विपरीत यदि उन्हें स्वतंत्रता नहीं मिलती और उनके काय पर आवश्यक नियंत्रण न दिया जाता है तो वे सदा काम करते ही अपना मानसिक का समयन प्राप्त न होने की आशंका से डरते

रहते हैं और उनका काम में मन नहीं लगता। मूलतः उनकी कार्य कुशलता कम हो जाती है।

6 भविष्य में उन्नति की आशा यदि श्रमिकों को इस बात का विश्वास हो जाता है कि अधिक श्रेष्ठ कार्य का करने पर उसी पदोन्नति हो जाएगी तो उन्हें स्फूर्ति तथा प्रेरणा प्राप्त होगी और वे मन लग कर अच्छे में काम करेंगे। इससे उनकी कार्य-कुशलता में अनिवार्य रूप से वृद्धि हो जाएगी। लेकिन जहाँ उनको भविष्य में किसी प्रकार की पदोन्नति की आशा नहीं रहनी है वहाँ उनकी काम करने की इच्छा शिथिल हो जाती है जिससे फलस्वरूप उनकी कार्य करने की क्षमता घट जाती है।

III अन्य परिस्थितियाँ 1 जनवायु देश या क्षेत्र की जनवायु श्रमिकों की कार्य-कुशलता को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती है। इस प्रभाव को हम तीन भागों में बाँटकर अध्ययन कर सकते हैं—

(i) काम करने की इच्छा वृत्ति मानव या ठीकी जनवायु में मानव के लिए सुचारु रूप से काम करवाना गठित होता है। वृत्ति अधिक जहाँ म व्यक्ति आनंदी होता जाता है और उसकी कार्य करने की इच्छा समान हो जाती है तथा कड़ी सड़ों में अंग ठिठुर जाते हैं और कार्य करना मुश्किल हो जाता है। मजदूर शोषण जनवायु में बहुत अच्छी तरह काम करते हैं अतः जिस देश की जनवायु शोषण होती है वहाँ श्रमिकों को उपरोक्त परिस्थितियों का सामना नहीं करना पड़ता और उनकी कार्य कुशलता बढ़ती है।

(ii) काम करने की आवश्यकता जनवायु मनुष्य की काम करने की आवश्यकता को भी निर्धारित करती है और उसकी कार्य कुशलता को प्रभावित करती है। जिन प्रदेशों में जनवायु अच्छी होती है और जहाँ लोगों की उदात्तता होती है वहाँ मनुष्य को अपनी आवश्यकताओं की सतृप्ति के लिए अधिक काम नहीं करना पड़ता। फलतः उनकी कार्य-कुशलता उत्तम स्तर की नहीं होती।

(iii) आवश्यकताओं की सह्या चूँकि हम जनवायु वाले देशों के लोगों की आवश्यकताएँ कम होती हैं इसलिए उनकी सतृप्ति के लिए अधिक बड़े परिश्रम की आवश्यकता नहीं होती। थोड़े से परिश्रम में ही उन्हें सतृप्ति किया जा सकता है और मनुष्य को थोड़ा सा ही श्रम करने की आदत पड़ जाती है। फलतः उसकी कार्य कुशलता निम्न स्तर की होती है।

2 सामाजिक दशाएँ श्रम की कार्य क्षमता को प्रभावित करने वाली बातों में सामाजिक दशाएँ भी महत्वपूर्ण हैं। जहाँ पर जातीय परंपराओं के अनुसार कार्य का चुनाव करना पड़ता है मनुष्य वृद्धि का योग उठाना पड़ता है वहाँ पर सामाजिक वातावरण में रहने वाले श्रमिकों की कार्य कुशलता कम रहती है।

3 राजनीतिक परिस्थितियाँ श्रम की कार्य कुशलता पर राजनीतिक परिस्थितियों का भी प्रभाव पड़ता है जैसे—(क) एक परन्तु देश के श्रमिकों की कार्य क्षमता बहुत कम रहती है तथाकिं काम नीति पर मनुष्य आत्म विश्वास का अनुभव करता है। (ख) शांति और सुरक्षा का वातावरण रहने पर श्रमिकों का कार्य में अधिक रुचि लाना है।

जिससे उसकी उत्पादकता में वृद्धि होती है। (ग) राष्ट्र की सकलकालीन परिस्थितियों में श्रमिक पूर्ण मनोयोग से कार्य करने लगते हैं और उस समय उनकी कार्य-कुशलता बढ़ जाती है।

4 धार्मिक जीवन एवं सत्याए धर्म का प्रभाव भी श्रमिक की कार्य-क्षमता पर पड़ता है, जैसे—(क) धर्म लोगों को अध्यात्मवादी बना देता है जिससे व्यक्ति भौतिक सुखों की विशेष चिन्ता नहीं करते फलन लोगों की कार्य-कुशलता कम हो जाती है। (ख) धार्मिक अध-विद्वानों के कारण ही भाग्यवादी श्रमिक अपने दुःसमय जीवन को पूर्वजन्म का अभिशाप मानते हैं और अपनी कार्य क्षमता को बढ़ाकर आय में वृद्धि करने के लिए प्रयत्नशील नहीं होते। परिणामस्वरूप उनकी कार्य-कुशलता निम्न स्तर पर ही स्थिर हो जाती है।

5 श्रमिक सघ मजदूर की कार्य-कुशलता पर इस बात का भी प्रभाव पड़ता है कि श्रमिक सघ संगठित है या नहीं। यदि मजदूर सघ संगठित है तो वे श्रमिकों के मानसिक, नैतिक शारीरिक और अधिक स्तर को ऊँचा रखने में सहायक होते हैं और निश्चय ही श्रमिक की कार्य कुशलता में वृद्धि होती है। यदि श्रमिक सघ संगठित नहीं हैं और स्वार्थी नेताओं के हाथ में पड़ गये हैं तो कार्य-क्षमता में अवश्य ही कमी आएगी।

6 अर्थव्यवस्था की प्रवृत्ति अर्थव्यवस्था तीन प्रकार की हो सकती है : (i) विकसित, (ii) अर्धविकसित (iii) अविकसित। चूंकि विकसित अर्थव्यवस्था में मजदूरों का जीवन-स्तर ऊँचा होता है इसलिए उनकी कार्य क्षमता अर्धविकसित व अविकसित अर्थव्यवस्था में काम करने वाले मजदूरों की अपेक्षा अधिक होती है।

7 सरकारी नीति जिस देश में सरकार की औद्योगिक नीति मजदूरों के हित की रक्षा करती है, वहाँ श्रमिकों की कार्य कुशलता अधिक होती है। श्रमिकों के हितों की रक्षा श्रमसंबंधी कानून बनाकर की जाती है। इसी प्रकार जहाँ सामाजिक सुरक्षा की पूर्ण व्यवस्था रहती है वहाँ श्रमिक काम को पूरा मन लगाकर करते हैं और उनकी कार्य-कुशलता अधिक होती है।

8 प्रबोधन की कार्य-कुशलता श्रमिकों की कार्य कुशलता पर प्रबोधन की योग्यता का भी प्रभाव पड़ता है। प्रबोधन तीन प्रकार से श्रमिकों की कार्य-कुशलता को प्रभावित कर सकता है—

- (i) श्रमिकों को उनकी योग्यतानुसार कार्य देकर,
- (ii) श्रमिकों को उत्पत्ति के अन्य साधनों के साथ आदर्श अनुपात में लगाकर,
- (iii) श्रमिकों के साथ अच्छा व्यवहार करके।

संक्षेप में, श्रमिकों की कार्य-कुशलता पर प्रभाव डालने वाले तत्त्वों को पृष्ठ 65 पर चार्ट द्वारा प्रदर्शित किया गया है।

श्रम की कार्य-कुशलता को प्रभावित करने वाले तथ्य

(अ) श्रमिक के व्यक्ति-गत गुण	(ब) कार्य की दशाएँ तथा अन्य सुविधाएँ	(स) अन्य परिस्थितियाँ
(I) जातीय गुण	(I) कार्य के घटे	(I) जलवायु
(II) पैतृक गुण	(II) उचित पारिश्रमिक	(क) काम करने की इच्छा
(III) नैतिक गुण	(III) कार्य की प्रकृति	(ख) काम करने की आवश्यकता
(IV) आत्म-विश्वास	(IV) कार्य करने का स्थान तथा दशाएँ	(ग) आवश्यकताओं की समस्या
(V) श्रमिकों की सामान्य बुद्धि	(क) स्थान की स्वच्छता	(II) सामाजिक दशाएँ
(VI) शिक्षा—	(ख) मशीनों से सतर्पण जनक सुरक्षा	(III) राजनीतिक परिस्थितियाँ
(क) सामान्य शिक्षा	(ग) मालिक का व्यवहार	(क) देश की स्वतन्त्रता
(ख) विशिष्ट शिक्षा	(V) कार्य में स्वतन्त्रता	(ख) शांति और सुरक्षा
(VII) जीवन-स्तर	(VI) भविष्य में उन्नति की आशा	(ग) राष्ट्र की परिस्थितियाँ
		(IV) धार्मिक जीवन एवं सस्याएँ
		(क) अध्यात्मवादिता
		(ख) अध-विश्वास, भाग्यवादी
		(V) श्रमिक संघ
		(VI) अर्थव्यवस्था की प्रकृति
		(1) विकसित
		(2) अर्द्धविकसित
		(3) अविकसित
		(VII) सरकारी नीति
		(VIII) प्रवक्ता की कार्य-कुशलता
		(क) श्रमिक की योग्यता नुसार कार्य
		(ख) अन्य साधन से आदर्श अनुपात
		(ग) व्यवहार

श्रमिक की कार्य-कुशलता से लाभ

श्रमिकों की कार्य-कुशलता में वृद्धि हो जाने से समाज के विभिन्न वर्ग लाभान्वित होते हैं।

1. श्रमिक : इससे स्वयं मजदूरी को ही लाभ पहुँचता है क्योंकि उनकी उत्पादकता अधिक होने पर उन्हें ऊँची मजदूरी तथा निरंतर राजगार प्राप्त होते हैं।

2. उत्पादक : उत्पादक इससे लाभान्वित होते हैं क्योंकि जित उत्पादकों के पास अधिक कार्य-कुशल श्रमिक होते हैं उनकी उत्पादन-लागत कम होती है।

3. राष्ट्र : कार्य-कुशल श्रमिक राष्ट्र के लिए मूल्यवान् निधि होते हैं, क्योंकि कुशल श्रम से उत्पादन की मात्रा बढ़ती है और इसके परिणामस्वरूप राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है।

4. उपभोक्ता : उपभोक्ता भी कुशल श्रमिक के कारण लाभान्वित होता है। क्योंकि इससे उसे अच्छी किस्म का माल सस्ते मूल्यों पर मिल जाता है।

भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता (Efficiency of Indian Workers)

परंपरागत विचार यह है कि अन्य देशों की तुलना में भारतीय श्रमिक सामान्य रूप में अकुशल हैं। ऐसा कहा जाता है कि एक वस्त्र मिल में भारत का श्रमिक 180 तकुओं को सभाल सकता है जबकि जापान का श्रमिक 240 तकुओं को, इंग्लैंड का 540 से 600 तकुओं को और अमेरिका का 1,120 तकुओं को उतने ही समय में सभाल सकता है। औद्योगिक आयोग के सम्मुख सर अलेक्जेंडर मैक रॉबर्ट (Sir Alexander Mac Robert) ने स्पष्ट कहा था कि एक अंग्रेज श्रमिक एक भारतीय श्रमिक की अपेक्षा 3.5 गुना अधिक काम करने की क्षमता रखता है। श्री क्लेमेंट सिम्पसन (Clement Simpson) के मतानुसार लकासायर के सूती वस्त्र उद्योग का एक श्रमिक भारतीय सूती वस्त्र उद्योग में काम करने वाले 2.67 श्रमिकों की कार्य-कुशलता के समान है। कोयला खान उद्योग में एक श्रमिक का औसत उत्पादन 260 टन है, जबकि ब्रिटेन, जर्मनी व अमेरिका के आकड़े क्रमशः 629 टन, 899 टन तथा 2,168 टन हैं। भारतीय श्रमिकों की उत्पादकतागत कुछ वर्षों में और भी कम हो गई है। योजना आयोग के मतानुसार जबकि श्रमिकों की संख्या में 58 प्रतिशत की वृद्धि की गई, तो उत्पादन केवल 32 प्रतिशत बढ़ा और श्रमिक का प्रति घंटा उत्पादन 127 टन में गिरकर 100 टन रह गया।

क्या भारतीय श्रमिक वास्तव में अकुशल हैं ?

(Are Indian Labourers Really Inefficient ?)

उपरोक्त विवरण से यह धारणा बन जाना स्वाभाविक ही है कि भारतीय श्रमिक अकुशल हैं। यद्यपि यह सत्य है कि भारतीय श्रमिक इंग्लैंड या अमेरिका की तुलना में कम कार्य-कुशल हैं तथापि उक्त मन एकपक्षीय है क्योंकि भारतीय श्रमिकों के कम उत्पादन का दायित्व केवल भारतीय श्रमिकों का ही नहीं है, इसका कारण वातावरण तथा प्रबंध की अकुशलता भी आंशिक रूप में उत्तरदायी हैं। हमारे श्रमिकों में जन्मजात कोई दोष नहीं है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय द्वारा की गई जाँच तथा श्रम जाँच समिति की रिपोर्टों से यह धारणा असत्य सिद्ध होती है कि भारतीय श्रमिक

वास्तुत्व में अकुशल हैं।

श्रम जाच समिति का कहना है : "उपलब्ध प्रकाशित प्रमाणों तथा उन सूचनाओं के आधार पर जिन्हें हम अपनी जाच के दौरान एकत्र कर सके हैं, हम इस निष्कर्ष पर पहुँचे हैं कि भारतीय श्रमिक की तथाकथित कार्य-अकुशलता बहुत सीमा तक मिथ्या है। समान कार्य की दशाएँ, मजदूरी, कुशल प्रबंध तथा कारखाने के मशीन एवं अन्य उपकरण उपलब्ध होने पर भारतीय श्रमिक की कार्य-कुशलता अन्य देशों के श्रमिकों से कम नहीं है। इतना ही नहीं, जहाँ यांत्रिक उपकरण तथा प्रबंध-कुशलता का महत्त्व नहीं है, वहाँ कहीं-कहीं भारतीय श्रमिक विदेशों के श्रमिकों की अपेक्षा अधिक कार्य-कुशल पाए गए हैं।"

इसी प्रकार के विचार भारतीय उद्योगों की प्राविधिक कार्य-कुशलता के संबंध में ग्रेडी मिशनर्स रिपोर्ट (Grady Missions Report) में भी प्रकट किए गए हैं। रिपोर्ट में कहा गया है "भारतीय श्रमिक किसी भी उद्योग के लिए, जो कि देश की परिस्थितियों के अनुकूल हो, उपयुक्त होते हैं। मैंने जयपुर में ऐसे मजदूरों को देखा जो कुछ वर्ष पूर्व स्याल के जंगलों में निवास करते थे और जिनके पास कोई शैक्षिक योग्यता नहीं थी। अब वे इस्पात की लाल तपती हुई छड़ों के बीच काम कर रहे हैं और रेल की पटरियाँ, चक्के तथा मोहरे के कोण उसी कार्य-कुशलता से बनाते हैं जो इंग्लैंड के श्रमिक में पाई जाती है।"

सर थॉमस हालेंड व श्री सी० डब्लू० जेंसे अनेक पाश्चात्य विशेषज्ञों का भी यही मत है कि भारतीय श्रमिकों को अकुशल कहना बहुत बड़ी गलती होगी। इस प्रकार के प्रमाणों की कमी नहीं जिनमें यह सिद्ध करने का प्रयत्न किया जाता है कि भारतीय श्रमिक कार्य-अकुशल नहीं हैं। इसलिए हैराल्ड बटलर ने कहा है कि भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता विवादग्रस्त है। भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता के संबंध में निम्नलिखित बातें ध्यान देने योग्य हैं, जिनके आधार पर ही हम यह निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि भारतीय श्रमिक कार्य-कुशल हैं या नहीं—

(अ) श्रम की मौसम उत्पादकता और श्रम की स्वाभाविक कार्य-कुशलता अलग-अलग वस्तुएँ हैं। प्रति व्यक्ति अधिक या कम उत्पादन होने से यह सिद्ध नहीं होता कि श्रम कार्य-कुशल या कार्य-अकुशल है। अतः दोनों में अंतर करना चाहिए।

(ब) उद्योगों में उत्पादन केवल श्रमिकों के कारण नहीं होता बल्कि वह कच्चे माल की प्रकृति, यंत्र या उपकरणों के प्रकार, कार्य-दशाओं व औद्योगिक सगठन आदि पर भी निर्भर करता है। यदि उत्पादन कम है तो उसके लिए केवल भारतीय श्रमिकों को ही उत्तरदायी नहीं टहराया जा सकता।

(स) बहुधा भारतीय और विदेशी श्रमिकों की तुलना शिक्षित श्रमिकों की तुलना होती है।

(द) अनेकों आधुनिक भारतीय उद्योग इस बात को प्रमाणित करते हैं कि जिन उद्योगों में विदेशी श्रमिकों की सुविधाएँ दी गई हैं वहाँ पर श्रमिकों की कार्य-कुशलता कम नहीं है। पिछले कुछ वर्षों में अनेकों उद्योगस्थलों और विभागों में भारतीय श्रमिकों

कार्य-कुशलता की सराहना की है।

कुटीर उद्योगों में जहाँ प्रबन्ध और यत्न की कुशलता का महत्व नहीं है वहाँ भारतीय श्रमिकों ने चमत्कार दिखाया है।

(य) चूँकि भारत में श्रम सस्ता है और सयत्न महंगे हैं इसलिए उद्योगपति अधिक श्रमिक आर्थिक कारणों से रखते हैं। इस कारण वे अधिक श्रमिक नहीं रखते कि श्रमिक घटिया हैं।

उपरोक्त विवरण से स्पष्ट हो जाता है कि भारतीय श्रमिक केवल सापेक्षिक दृष्टि से भले ही अकुशल हो परन्तु वास्तव में बिल्कुल अक्षम नहीं हैं। भारतीय श्रमिकों को अन्य देशों से तुलना करते समय उपरोक्त अंतरों को भी ध्यान में रखना चाहिए। इस सबब में रैने समिति के ये शब्द उल्लेखनीय हैं "यदि यह देखा जाय कि इस देश में कार्य करने के घंटे बहुत सवे हैं, अल्प विश्राम कम है, प्रशिक्षण और परीक्षाधियों के लिए सुविधाएँ बहुत अल्प हैं, आहार का स्तर और कल्याण सबंधी सुविधाओं का स्तर बहुत निम्न है तथा अन्य देशों की अपेक्षा भ्रष्टाचारी भी बहुत कम है, तो श्रमिकों की तथाकथित कार्य-अकुशलता का कारण यह नहीं हो सकता कि हमारे देश के लोगों की बुद्धिमत्ता में कुछ कमी है अथवा हमारे श्रमिकों में कार्य करने की रुचि नहीं है।"¹

भारतीय श्रमिकों की अकुशलता के कारण

(Causes of the Inefficiency of Indian Workers)

1. **प्रतिकूल जलवायु** - भारत एक गर्म देश है। गर्मी के कारण यहाँ का श्रमिक अधिक परिश्रम नहीं कर पाता। वह थोड़ा-सा परिश्रम करने के बाद थकान अनुभव करने लगता है।

2. **प्रवासी प्रवृत्ति** : भारतीय औद्योगिक केंद्रों में अधिकांश श्रमिक गांवों में आते हैं और वे गांवों को पुनः लौटने के लिए उत्सुक रहते हैं। इस प्रवृत्ति के कारण श्रमिक कहीं भी स्थायी रूप से रहकर कुछ भी ठीक से नहीं सीख पाता। प्रवासी स्वभाव के कारण सेवायोजक श्रमिकों की प्रशिक्षण देने पर भी अधिक व्यय करना पसंद नहीं करता क्योंकि वह जानता है कि श्रमिक किसी भी समय कार्य छोड़कर जा सकता है।

3. **निम्न स्वास्थ्य स्तर** - अधिकांश श्रमिकों को सतुलित भोजन नहीं मिल पाता, गंदे मकानों में रहना पड़ता है व अस्वास्थ्यप्रद परिस्थितियों में काम करना पड़ता है जिसके परिणामस्वरूप उनका स्वास्थ्य प्रायः खराब ही रहता है जिसमें वे कठोर परिश्रम करने के अयोग्य हो जाते हैं और उनकी कार्य क्षमता क्षीण होने लगती है।

4. **अज्ञानता एवं अशिक्षा** - सामान्यतः भारतीय श्रमिकों में शिक्षा का नितांत अभाव है। अनिश्चित होने के कारण भारतीय श्रमिक रूढ़िवादी, अंध-निश्ठागी और भ्राम्यवादी हैं। सामान्य शिक्षा के अतिरिक्त इस देश के लिए तकनीकी प्रशिक्षण प्राप्त करने की सुविधाएँ भी बहुत कम हैं। शिक्षा के प्रभाव को मांशंखने व्यक्त करते हुए

लिया है ' कोई भी' शिशु जो अंधेरे मकान में पैदा हुआ हो, अशिक्षित माँ द्वारा जिसका पालन पोषण हुआ हो, जो लाभकारी बाहरी प्रभाव के अभाव में युवा हुआ हो, वह कभी भी अच्छा श्रमिक और सम्मानित नागरिक नहीं बन सकता ।”

5 अल्प मजदूरी भारतीय श्रमिकों को मजदूरी बहुत कम मिलती है और वे निर्धन हैं । निर्धनता के कारण उन्हें न तो भरपेट भोजन मिल पाता है और न वे शिक्षा और कुशलता की वृद्धि के लिए आवश्यक अन्य सुविधाओं का ही प्रबंध कर पाते हैं । फलतः उनकी कार्य कुशलता कम रहती है ।

6 कार्य करने की असंतोषजनक दशाएँ औद्योगिक संस्थाओं में कार्य करने की दशाएँ भी अत्यंत असंतोषजनक हैं, जैसे समुचित प्रकाश एवं हवा का प्रबंध न होना, नहाने एवं विश्राम की सुविधाओं का अभाव, स्वच्छ पानी एवं पाखाना-पेशाब व्यवस्था इत्यादि का अभाव । इन सबका श्रमिकों की कार्य-क्षमता पर बुरा प्रभाव पड़ता है ।

7 कार्य के घंटों घटे भारतीय श्रमिकों को अपेक्षित अधिक घंटों तक कार्य करना पड़ता है । काम करने के घंटों के फैलाव में व्यवस्था की अवधि भी बहुत सीमित है । यद्यपि कारखाना अधिनियम के अंतर्गत इस संबंध में सुधार के कुछ प्रयत्न किये गए हैं लेकिन अभी भी बहुत-से उद्योगों में परिस्थितिया असंतोषजनक हैं ।

8 आराम करने की मनोवृत्ति और अनुशासन की कमी भारतीय श्रमिकों की कुशलता का एक महत्वपूर्ण कारण उसकी आराम करने की मनोवृत्ति एवं अनुशासन की कमी है । यदि श्रमिक अपनी जिम्मेदारी का अनुभव नहीं करता और स्वयं अपने हित तथा सेवायोजक के हित में समानता नहीं समझता है तथा काम को ढालता है तो इस बात के बावजूद कि उसकी सामर्थ्य अधिक कार्य अधिक कुशल ढंग से करने की है, वह अकुशल बना रहता है । दुर्भाग्यवश भारतीय श्रमिकों की मनोवृत्ति स्वाधीनता प्राप्त होने के बाद से बिगड़ती गई है । वे अपने अधिकारों के प्रति तो अधिक जागरूक हो गये हैं, परंतु कर्तव्यों के प्रति सजग नहीं हैं । प्रायः सेवायोजक श्रमिकों के कर्तव्य के उत्तरदायित्व एवं अनुशासन की भावना में दुखद हास के संबंध में विलाप करते हुए पाते हैं । महंगाई भत्ता और बोनस आदि का उत्पादन के आधार पर न करके केवल हाजिरी के आधार पर होने से पिछले कुछ वर्षों में भारतीय श्रमिकों में अनुशासनहीनता के विकास को प्रोत्साहन मिला है ।

9 वैज्ञानिक प्रबंध का अभाव भारत के अधिकांश प्रबंधक अकुशल हैं जो बहुत सीमा तक श्रमिकों की कार्य-अकुशलता के लिए उत्तरदायी हैं । प्रबंधकों का दुर्व्यवहार, काम का दोषपूर्ण विभाजन आदि ऐसे दोष हैं जिससे कार्य में मन नहीं लगता ।

10 अन्य कारण कुछ अन्य कारण भी भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता के स्तर को घटाते हैं, वे कारण निम्नलिखित हैं—

- (अ) श्रमिकों की भर्तियों की दोषपूर्ण पद्धति,
- (ब) रहने की अस्वस्थ वातावरण व्यवस्था,
- (स) ऋणप्रस्तुता,
- (द) श्रमिकों का नैतिक पतन,

- (य) निरीक्षण में असावधानी, और
(र) पुरानी मशीनें।

भारतीय श्रमिकों की कार्य-क्षमता बढ़ाने के उपाय

(Suggestions for Improving the Inefficiency of Indian Workers)

ऊपर दिये हुए कारणों के अध्ययन से हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि अधिकांश रूप में उद्योग से संबंधित और बाह्य परिस्थितियाँ ही भारतीय श्रमिकों की कम कार्य-कुशलता के लिए उत्तरदायी हैं। अतः उपर्युक्त परिस्थितियों को अनुकूल बनाकर भारतवर्ष में श्रमिकों की कार्य-कुशलता बढ़ाई जा सकती है। भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता बढ़ाने के लिए हमारे सुझाव निम्नलिखित हैं—

1. स्वास्थ्य रक्षा भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता में वृद्धि करने के लिए आवश्यक है कि श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा की जाय जिससे उनका शरीर दुबल न होना पाय और बार-बार बीमारी के शिकार न होने पायें।

2. उचित मजदूरी श्रमिकों के लिए उचित मजदूरी की व्यवस्था होनी चाहिए। मजदूरी निश्चित करते समय रहन-सहन की सागत और श्रमिकों की उत्पादकता दोनों ही बातों को ध्यान में रखना चाहिए। महंगाई भत्ता व बोनस इत्यादि उत्पादन के आधार पर दिये जान चाहिए।

3. सामान्य व तकनीकी शिक्षा की उचित व्यवस्था शिक्षा का प्रसार करके भारतीय श्रमिकों का मानसिक विकास किया जा सकता है जिससे वे कार्य क्षीघ्र सीख सकेंगे और अपने कर्तव्य को समझ पायेंगे। अतः श्रमिकों को सामान्य शिक्षा प्रदान करने के लिए हर समभव आर्थिक सहायता दी जानी चाहिए। श्रमिकों की कार्य-क्षमता बढ़ाने के लिए उनके प्रशिक्षण आदि की व्यवस्था की जानी चाहिए।

4. वैज्ञानिक प्रबंध उद्योगों में प्रबंध वैज्ञानिक दृष्टि पर होना चाहिए। अन्य बातों के होते हुए भी यदि प्रबंध वैज्ञानिक दृष्टि से नहीं किया जाता तो उत्पादन में वृद्धि नहीं होगी और प्रति श्रमिक औसत उत्पादन कम ही रहेगा। श्रमिकों को प्रबंध में भाग लेने के प्रश्न पर भी विचार करना चाहिए तब श्रमिक और अधिक उत्तरदायित्व का अनुभव करेंगे और उनकी कार्य-क्षमता में वृद्धि हो जायगी।

5. प्रवासी स्वभाव का अंत अगर भारतीय श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति का अंत करके उनको स्थायी औद्योगिक श्रमिक बना दिया जाय तो उनके माय-घरे जाने के कारण कार्य का जो अभ्यास रुक जाता है वह नहीं रुक सकेगा जिससे कार्य-क्षमता में कमी नहीं आयगी।

6. कार्य करने की स्पष्ट दृष्टांत यद्यपि भारत सरकार ने श्रमिकों की कार्य दृष्टांतों में सुधार करने के उद्देश्य से कारखाना अधिनियम पारित किया है परंतु इस अधिनियम का कठोरता के साथ पालन नहीं किया जा रहा है। फलतः भारतीय उद्योग में कार्य करने की दृष्टांत अत्यंतोषप्रद हैं। अतः यदि उद्योगों में कार्य करने की दृष्टांतों में सुधार करके वहाँ पर उचित प्रकाश व वायु, स्वच्छ अंत तथा अच्छी कंटीनों आदि की

व्यवस्था कर दी जाय तो श्रमिकों का स्वास्थ्य अच्छा हो सकता है और वे अधिक कार्य-कुशल बन सकते हैं।

7 कार्य करने के घटो से कमी भारत में गर्म जलवायु होने पर भी कार्य करने के घट अधिक हैं जिसमें भारतीय श्रमिक की कार्य कुशलता कम हो गई है। अतः यदि भारत में भी कार्य के घटो से कमी कर दी जाय तो महा के श्रमिकों की कार्य-कुशलता बढ़ सकती है।

8 मकानों की उचित व्यवस्था भारतीय श्रमिकों की कार्य-कुशलता में वृद्धि के लिए यह नितात आवश्यक है कि श्रमिकों के लिए खुल हुए स्थानों में स्वच्छ और हवादार मकानों की व्यवस्था की जाय।

9 ऋणग्रस्तता की समस्या का समाधान ऋणग्रस्तता की समस्या का समाधान करके श्रमिकों को धिताओं से मुक्त करके उनकी कार्य कुशलता में वृद्धि की जा सकती है। ऋणग्रस्तता में मुक्ति प्राप्ति करने का सरल उपाय यही है कि श्रमिकों को प्राप्त होने वाली मजदूरियां बढ़ा दी जाय जिससे उन्हें ऋणदाता की शरण में न जाना पड़े। इसके अतिरिक्त, सहायी माल समितियों की स्थापना करके श्रमिकों को सस्ते ऋण प्रदान किये जा सकते हैं।

10 अच्छी मशीनों व यंत्रों की व्यवस्था श्रमिकों की उत्पादकता बढ़ाने के लिए यह आवश्यक है कि सेवायोजक श्रमिकों को काम करने के लिए अच्छी मशीनों व उत्तम यंत्रों की व्यवस्था करें।

11 श्रम कल्याण व सामाजिक सुरक्षा यद्यपि श्रम कल्याण व सामाजिक सुरक्षा की दिशा में अनेक मराहनीय प्रयास किये गये हैं किंतु आवश्यकताओं को देखते हुए ये बहुत कम हैं। अतः श्रम कल्याण-कार्यों में वृद्धि की जानी चाहिए तथा कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 का क्षेत्र और विस्तृत किया जाना चाहिए ताकि अधिक-से-अधिक लोगों को इससे लाभ मिल सके।

12 श्रम संघों को सुदृढ़ करना : श्रमिक संघ भी सदस्य श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा करके उनके लिए मनोरंजन के साधन जुटाकर उन्हें आवास सुविधा प्रदान करके तथा उनमें कर्तव्य भावना उत्पन्न करके उनकी कार्य-क्षमता को बढ़ा सकते हैं। अतः श्रमिक संघों को सुदृढ़ करने के लिए प्रयत्न किए जाने चाहिए। भारत में रजिस्टर कनिज ऑफ आक्सफोर्ड के नमूने पर श्रम कॉलेजों की स्थापना की जानी चाहिए। कलकत्ते में एशियन ट्रेड यूनियन कॉलेज की स्थापना करके इस दिशा में महत्वपूर्ण कदम उठाया गया है।

13. अन्य सुझाव - (अ) देश में इस प्रकार का वातावरण तैयार किया जाना चाहिए कि श्रमिक धूम्रपान, मदिरापान व वेश्यावृत्ति आदि बुरी क्रियाओं से उपभोग से धृणा करने लगे। (ब) भर्ती प्रणाली इस प्रकार की होनी चाहिए जिसमें कार्य-कुशल श्रमिकों को प्रत्येक प्रकार की सुविधा हो और कुशल श्रमिकों को अनुविधायों का सामना न करना पड़े। (स) श्रमिकों का कठोर परिश्रम करने का आदी बनाने के लिए उन पर कठोर निरीक्षण रक्षना अनिवार्य है। (द) यदि श्रमिक अच्छी प्रकार काम न

करें और निर्धारित मात्रा से कम उत्पादन करें तो सेवायोजकों को उन्हें निकालने का अधिकार होना चाहिए। (ग) मिल मालिकों का श्रमिकों के प्रति दृष्टिकोण सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए। इससे श्रमिक अधिक सतृप्त रहेंगे और दिल लगाकर कार्य करेंगे।

नियोजित विकास काल में श्रमिकों की कार्य-क्षमता अथवा उत्पादकता को बढ़ाने के लिए हरेक सभ्य प्रयास किये जा रहे हैं। नियोजित विकास काल के 23 वर्षों में उनकी सभी आवश्यक परिस्थितियों में सुधार लाने का प्रयत्न किया गया। उचित मजदूरी से लेकर श्रमिकों के प्रबोध और लाभ में भाग लेने तक के वातावरण में उन्नति की गई। सामाजिक सुरक्षा की सुविधाओं में अधिकाधिक वृद्धि की गई। इन सबके फल-स्वरूप उनकी उत्पादकता अथवा कार्य-कुशलता में अवश्य ही वृद्धि हुई है। उदाहरणार्थ, 1961 में श्रम-उत्पादकता का जो सूचकांक 121.4 था वह 1978 में 152 हो गया। इसके उपरान्त इसमें और अधिक वृद्धि हुई है।

वर्तमान परिस्थितियों में, और विशेषकर पंचम पंचवर्षीय योजना में इनकी उत्पादकता को बढ़ाने के लिए क्रमबद्ध एवं संगठित प्रयत्न किये गए। श्रमिकों का विभिन्न कार्यक्रमों के कार्यान्वयन में अधिक-से-अधिक सहयोग लिया जावेगा।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 जीवन-स्तर की धारणा का भली प्रकार परीक्षण कीजिए। भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर निम्न होने के कारणों पर प्रकाश डालिए।
- 2 भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर को किस प्रकार सुधारा जा सकता है?
- 3 "असमर्थता अधिक काम के विरोध में भारतीय श्रमिकों की कला पर आत्म-रक्षा से अधिक कुछ नहीं।"—विवेचना कीजिए। भारतीय श्रमिकों की अक्षमता के क्या कारण हैं? उपायों का सुझाव दीजिए।
- 4 "भारत में औद्योगिक श्रम की विचारणीय विशेषताएँ, उसकी निर्धनता और उसकी कार्य-क्षमता का निम्न स्तर हैं। इस कथन की आलोचनात्मक विवेचना कीजिए। भारतीय श्रमिकों की कार्य-क्षमता के सुधार के आवश्यक पगों को स्पष्ट कीजिए।
- 5 कानपुर श्रम आच सभिति, 1938 ने कहा था कि "हमारी इच्छा है कि हमारे श्रमिक उचित व आत्म-सम्मान का जीवन व्यतीत करें। हम चाहते हैं कि उनके पास उचित व पर्याप्त घर हो तथा उचित भोजन प्राप्त हो। उनके बच्चों को पर्याप्त भोजन प्राप्त हो और भली प्रकार से शिक्षित हो ताकि देश में कार्य-कुशल श्रम-शक्ति का निर्माण हो सके।" इस कथन का स्पष्टीकरण कीजिए तथा प्रकाश डालिए कि कौसी दो पंचवर्षीय योजनाओं में इन उद्देश्यों की पूर्ति कहाँ तक की जा चुकी है।
- 6 "औद्योगिक शांति व प्रगति के आधार हैं बढ़ी हुई कार्य-क्षमता, उच्चतर जीवन-स्तर और सामाजिक सुरक्षा का प्राप्त होना तथा विस्तृत व पर्याप्त न्य-क्षमता का

जनसंख्या में समुचित आवंटन ।” स्पष्ट कीजिए ।

7. “जिसको हम असमता कहते हैं वह भारतीय श्रमिकों की दृष्टि से अत्यधिक काम के विरुद्ध एक तर्क से अधिक कुछ नहीं है ।” आलोचना कीजिए । भारतीय श्रमिकों की असमता के क्या कारण हैं ? उपचार भी बताइये ।

अध्याय 6

औद्योगिक श्रम की भर्ती (Recruitment of Industrial Labour)

किसी भी उद्योग में श्रमिकों की नियुक्ति के लिए सर्वप्रथम समस्या श्रमिकों की भर्ती की है। भर्ती का अर्थ है उद्योगों द्वारा जनसंख्या में से आवश्यक श्रमिकों की नियुक्ति करना। भर्ती के बाद ही कोई व्यक्ति श्रम शास्त्र में श्रमिक कहलाता है। श्रम जांच समिति ने उचित ही लिखा है “श्रमिकों को रोजगार देने में भर्ती प्रथम सोपान है। अतः उद्योगों की सफलता या असफलता स्वभावतः और बहुत कुछ उन उपायों और मगठनों पर निर्भर करती है जिनके द्वारा श्रमिक उद्योगों तक पहुंचते हैं।”¹ प्रत्येक श्रमिक यदि अपनी योग्यता के अनुकूल कार्य पाता है और कार्य के अनुकूल श्रमिक की नियुक्ति की जाती है तो कार्य-कुशलता और उत्पादन में वृद्धि होती है। इसके विपरीत, यदि श्रमिक की नियुक्ति कार्य और उसकी कुशलता के अनुकूल नहीं होती तो उत्पादन व कार्य-कुशलता पर बुरा प्रभाव पड़ता है। सावंजनिक नीति तथा देश की आर्थिक स्थिति के अनुकूल मानव-शक्ति के विकास, उपयोग तथा विवरण के दृष्टिकोण से भी भर्ती पद्धति का अध्ययन आवश्यक है। एक विकासशील देश के लिए यह नितांत आवश्यक है कि ऐसी नीति और परिस्थितियाँ विकसित की जाएँ कि एक स्थायी श्रम-शक्ति का निर्माण हो तथा समुचित रूप से प्रशिक्षित और योग्य श्रमिक उद्योग के लिए निरंतर उपलब्ध होते रहें ताकि उद्योग की वर्तमान और भविष्य की आवश्यकताएँ पूरी हो सकें। औद्योगिक प्रगति व उन्नतिशील देशों में श्रमिकों की भर्ती इसलिए प्राथमिक विषय हो गई है। परंतु दुर्भाग्यवश भारतवर्ष में विभिन्न उद्योगों में श्रमिकों की भर्ती में श्रम और श्रम प्रबंध के कोई वैज्ञानिक सिद्धांत न अपनाये जाने के कारण बड़ी बेइगो भर्ती पद्धतियाँ विकसित हो गई हैं। अधिकांश मगठन व असमगठित उद्योग श्रमिकों की भर्ती के लिए मध्यस्थों पर निर्भर करते हैं। विगत कुछ वर्षों में स्थिति में अवश्य परिवर्तन हुआ है और अधिकांश भारतीय उद्योगों को कारखाने के दरवाजे पर ही पर्याप्त और कभी-कभी आवश्यकता से अधिक श्रमिक उपलब्ध हो जाते हैं। सामान्य रूप से श्रमिकों की पूर्ति में मोड़-फांदु वर्तमान शताब्दी में 1930 के बाद हुआ। इससे पूर्व श्रमिकों की सेवाओं के लिए सेवापौजको में प्रतियोगिता रहती थी और इसीलिए आवश्यक श्रमिक भर्ती करने हेतु वे सब प्रकार के साधन प्रयोग में लाते थे।

भारत में भर्ती की पद्धति (Methods of Recruitment in India)

हमारे देश में औद्योगिक श्रमिकों की भर्ती निम्नलिखित ढंग से की जाती है—

मध्यस्थों द्वारा भर्ती

जब किसी उद्योग में उद्योगपति स्वयं प्रत्यक्ष रूप से श्रमिकों को कार्य पर न लगाकर किसी मध्यस्थ की सहायता लेता है और उस श्रमिक को कार्य पर लगाने और हटाने का पूर्ण अधिकार इस मध्यस्थ को ही होता है तो ऐसी विधि को मध्यस्थों द्वारा भर्ती कहा जाता है। मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों की भर्ती हमारे देश में उद्योगों की दीर्घ-काल तक एक विशेषता रही है। ये मध्यस्थ विभिन्न भागों में विभिन्न नामों से पुकारे गते हैं जैसे—जॉबर (Jobber), सरदार, चौधरी, मिस्त्री, मुकद्दम, फोरमैन, ठेकेदार आदि। बड़े उद्योगों में स्त्री मध्यस्थ भी होती हैं जो कि नाइकीन, मुकद्दीन, चौधरानी, ठेकेदारिनी आदि कहलाती हैं। प्रारंभ में मध्यस्थों की आवश्यकता गांवों से मजदूरों के लिए और श्रमिकों को नगरो तक खाने के लिए रहती थी। परंतु अब स्थिति में काफी परिवर्तन हो गया है, क्योंकि श्रमिकों स्वयं ही रोजगार की सुविधा अच्छी मजदूरी और अन्य सुविधाओं से आकर्षित होकर नगरो में आ जाते हैं। फिर भी भर्ती का कार्य गवा-योजकों से सीधे अपने हाथों में न लेकर बहुत कुछ मध्यस्थों पर छोड़ रखा है और नयी भर्तियाँ प्रायः मध्यस्थों द्वारा की जाती हैं।

मध्यस्थों के कार्य

श्रम-भर्ती व श्रम-प्रशासन में मध्यस्थ बहुत महत्वपूर्ण कार्य करते हैं जैसे—

1. आवश्यक श्रमिकों को खोजकर कार्य करने के लिए लाता।
2. श्रमिकों की पदोन्नति, प्रशिक्षण, अवकाश, दंड, आचार व्यवस्था आदि का उत्तरदायित्व भी वह धारण करता होता है।
3. मध्यस्थ श्रमिकों के कार्यों की देखभाल भी करता है।
4. श्रमिकों के पारिवारिक मामले में हर प्रकार की सहायता देता है आवश्यकता पड़ने पर उन्हें ऋण भी देता है। वस्तुतः वह श्रमिकों का मित्र, वारंनिक तथा पथ-प्रदर्शक सभी कुछ होता है।
5. कुछ मध्यस्थ कारखानों में कुशल कार्य जैसे मिस्त्री आदि का कार्य भी करते हैं और अकुशल श्रमिकों की सहायता करते हैं।
6. मेवायोजक मध्यस्थों पर श्रमिकों की आवश्यकताओं की शिकायतों को जानने के लिए तथा उनकी योजनाओं को उन तक पहुंचाने के लिए निर्भर रहते हैं।
7. कभी-कभी सरकार को भी इन मध्यस्थों का आग्रह लेना पड़ता है और उचित कमीशन देना पड़ता है।

इस प्रकार, मध्यस्थ एक महत्वपूर्ण व्यक्ति है। वह प्रबंधकों और मजदूरों के

बीच की एक कड़ी होता है। शाही आयोग ने लिखा है 'मध्यस्थ भारत में सरदार, मिस्त्री, मुकद्दम आदि अनेको नामों से जाना जाता है और अकेला अनेको महत्वपूर्ण कार्य करता है।'¹

मध्यस्थों द्वारा भर्ती के दोष

1931 में शाही श्रम आयोग से लगाकर अब तक जितनी भी श्रम अनुसंधान समितियाँ नियुक्त हुई हैं सभी ने इस पद्धति की बटु आलोचना की है। संक्षेप में, मध्यस्थों द्वारा भर्ती प्रणाली के प्रमुख दोष निम्नलिखित हैं—

1. श्रमिकों का शोषण मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों का बहुत शोषण होता है। मध्यस्थ मजदूरी का एक भाग अपने हक या दस्तूरी के रूप में लेते हैं। इनको प्रसन्न रखने के लिए समय समय पर विभिन्न आहार व नशीले पेय पदार्थ भी श्रमिक दिया करते हैं। इसके अतिरिक्त, ऊँची ब्याज दर पर ये रुपया उधार देते हैं। इस प्रकार श्रमिकों की आर्थिक स्थिति खराब हो जाती है। श्रम आयोग के अनुसार मध्यस्थ प्रणाली द्वारा श्रमिकों का आर्थिक शोषण होता है। उनका भविष्य मध्यस्थ की कृपा पर निर्भर रहता है। फलस्वरूप मध्यस्थ को प्रसन्न रखने के लिए वह गलत कार्य करने को भी बाध्य रहता है।

2. भ्रष्टाचार मध्यस्थों के कारण कारखानों में बहुत-से अनैतिक कार्य होते हैं। शाही श्रम आयोग ने इस प्रणाली के दोषों को बताते हुए लिखा था "जॉबर की स्थिति के अनेक प्रलोभन होने हैं और यह आश्चर्य की बात होगी कि वे इन अवसरों का लाभ न उठावें।" स्पष्ट है कि रिश्वत और भ्रष्टाचार विभिन्न मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों की भर्ती करने की प्रणाली के प्रमुख दोष रहे हैं।² इन मध्यस्थों का मुख्य उद्देश्य अपने व्यक्तिगत स्वार्थ की पूर्ति करना होता है। अतः वे इसके लिए भी निंदनीय कार्य कर सकते हैं, जैसे—पुराने श्रमिकों को हटाना और उनके स्थान पर नये लोगों को नियुक्त कराना, घूस लेकर अयोग्य व्यक्ति को कार्य पर लगाना। अहमदाबाद घाटन में इस विषय पर टिप्पणी की है 'सैकड़ों कुशल और योग्य श्रमिक सड़कों पर बेकार घूमते रहते हैं और अनेक अयोग्य श्रमिक कारखानों में उन कामों पर लगे हुए होते हैं जिनके लिए उनमें कोई योग्यता नहीं होती, अतिरिक्त इसके कि वे उस नौकरी के लिए मध्यस्थों को रिश्वत देने को तैयार हैं।'³ इस प्रकार के कार्यों से संपूर्ण उद्योग का अनुशासन और वातावरण दूषित हो जाता है। अधिकांश अनैतिक कार्यों में इनका सहयोग रहता है। महिला श्रमिकों के साथ इनका व्यवहार बहुत निंद्यतापूर्ण रहता है। चरित्रहीन स्त्रियाँ ही प्रायः जॉबर हुआ करती हैं जो स्त्री श्रमिकों के अस्तित्व को लूटने

1. Report of the Royal Commission on Labour in India, p. 21.

2. Ibid.

3. Replies to Questionnaire of the Textile Labour Enquiry Committee submitted by the Textile Association Ahmedabad, p. 49.

मे भी सकोच नहीं करती। अपने अधिक लाभ या अपने किसी अफसर या मालिक को खुश करने के लिए ये स्त्री मध्यस्थ भोनी भाली और सच्चरित्र स्त्रियों को अनर्तिक रास्तों पर ले जाती हैं। डॉ० राधा कमल मुकर्जी ने अपने अनुसंधानों के आधार पर इस प्रकार के अनेक उदाहरण प्रस्तुत किये हैं।

3 श्रमिक तथा मालिकों में सघर्ष औद्योगिक सबंधों में मध्यस्थों का बुरा प्रभाव पड़ता है। इसका प्रमुख कारण यह है कि इस प्रकार की भर्ती से श्रमिकों व मेवा-योंनकों के बीच प्रत्यक्ष सबंध स्थापित नहीं हो पाता। माली, भाली, निवा आदि के द्वारा ये श्रमिकों व मालिकों में अनावश्यक मतभेद उत्पन्न कर देते हैं जो कभी भी विवाद का रूप धारण कर सकता है।

4 उत्पादन में कमी जो लोग मध्यस्थों द्वारा नियुक्त किये जाते हैं वे अधिकतर उनके मित्र अथवा कुटुंबी ही होते हैं, अथवा ऐसे लोग होते हैं जो उन्हें अधिक-म-अधिक पसंद दे सकते हैं। फलतः उद्योग में कुशल श्रमिकों के स्थान पर अकुशल श्रमिकों की भर्ती हो जाती है। इसका परिणाम उद्योगपतियों को न्यून लाभ के रूप में मया देश को कम राष्ट्रीय उत्पादन के रूप में सहन करना पड़ता है।

5 अनुपस्थितता व श्रम परिवर्तन में वृद्धि मध्यस्थ श्रमिकों को गांव से अच्छी मजदूरी तथा अच्छे व्यवसाय का प्रलोभन देकर शहरो में लाते हैं परंतु जब उन्हें जीवन-यापन योग्य मजदूरी नहीं मिलती और व्यवसाय में अस्थिरता का सामना करना पड़ता है तो वे अपने गांव वापस चले जाते हैं। इसका अतिरिक्त मध्यस्थों के शोषण से विवाहोंकर भी अनेक श्रमिक पद त्याग करके गांव वापस चले जाते हैं। इससे अनुपस्थितता बढ़ती है। श्रम परिवर्तन में वृद्धि इस कारण होती है कि मध्यस्थ रिश्वत आदि के प्रलोभन में पुराने कर्मचारियों को नौकरी से निकाल देते हैं और उनके स्थान पर नये श्रमिकों की भर्ती कर लेते हैं।

6 श्रम सघ का कमजोर होना श्रम सघ व लिए भी महत्वपूर्ण अभिशाप होने हैं क्योंकि उनकी सहानुभूति प्रबंधकों के साथ होती है। अतः श्रमिका व हित के लिए यह कभी ईमानदारी में सघर्ष नहीं करत। प्रायः इनकी सहायता में प्रबंधक श्रम आंदोलन को कमजोर बनाने का प्रयत्न करते हैं।

7 शहरो में बेरोजगारी की समस्या में वृद्धि औद्योगिक नगरों में बेरोजगारों की एक बाढ़ सी आइ रहने का कारण मध्यस्थों द्वारा भरा पड़ति ही है। कारण यह है कि मध्यस्थों के हाथ में नौकरी दिववाने की शक्ति होती है। इसलिए इनके नात-श्विनंदार व इष्टमित्र नौकरी पान के लालच में गांव छोड़कर शहर आ जाते हैं जिससे शहर में बेरोजगारी की समस्या बढ़ती है।

उपरोक्त साक्ष्य व तर्क ही में मध्य प्रणाली का जनना भी समाप्त नहीं हो पा रही है। श्रम जांच समिति ने लिखा है यद्यपि मध्य प्रणाली अनेक दोषों से युक्त है परंतु भारतीय श्रम का इतना विकास नहीं हुआ है कि इस प्रणाली का पूरी तरह समाप्त किया जा सके।¹ आधुनिक वर्षों में इस बात का प्रयत्न किया गया है कि उद्योग

मे धर्मिकों को रोजगार देने के सबब में मध्यस्थों के अधिकार और प्रभाव घटते जायें।

मध्यस्थों द्वारा भर्ती के पद्धति में सुधार विगत कुछ वर्षों में मध्यस्थ की शक्ति को कम करने व भ्रष्टाचार को दूर करने के लिए अनेक प्रयत्न किये गये हैं। नियोजता सघों व धर्म आच समितियों ने भ्रष्टाचार चलन को स्वीकार किया है। अहमदाबाद, बंबई, शोल पुर कानपुर आदि केंद्रों में इस दिशा में अनेक सुधार किये गये हैं। यदि व्यवस्थित रूप में प्रयत्न किया जाय तो रिपवत के दोष को बहुत कम किया जा सकता है। शाही धर्म आयोग ने इस प्रणाली को समाप्त करने के लिए उच्च शिक्षा-प्राप्त धर्म अधिकारियों की नियुक्ति का सुझाव दिया था। आयोग का यह भी सुझाव था कि महिला धर्मिकों की देख रेख के लिए शिक्षित महिलाओं की ही नियुक्ति की जानी चाहिए। अनेकों उद्योगों ने इस प्रकार के अधिकारी नियुक्त भी किये हैं। परंतु इनका भी काम मध्यस्थों के बिना नहीं चल पाया है।

भारत में वर्तमान समय में तीव्र औद्योगीकरण के लिए उद्योगों के आधुनिकीकरण की बहुत आवश्यकता है। भर्ती की मध्यस्थ प्रणाली अत्यंत पुरानी, अवैज्ञानिक और बेवगी है। अतः उद्योगों में मध्यस्थ प्रणाली को समाप्त करने का समय आ गया है। इनके द्वारा बहुत-सी समस्याएँ पैदा होती हैं जो औद्योगीकरण की गति को अवरोध करती हैं। मध्यस्थ चाहे उद्योग में हो अथवा बाहर में, सभी सहन हो सकते हैं जब उनका कोई वास्तविक उपयोग हो। संक्षेप में, भारत की वर्तमान परिस्थितियों को देखते हुए यह कहा जा सकता है कि मध्यस्थ प्रणाली को पूर्णतया समाप्त करने की आवश्यकता है। इसके लिए निम्नलिखित उपाय किये जा सकते हैं—

1 रोजगार दपतरों का संगठन अधिक श्रेष्ठ ढंग से किया जाना चाहिए। यद्यपि रोजगार दपतर भी मध्यस्थ संस्थाएँ ही हैं परंतु वे मध्यस्थ प्रणाली के अनेकों दोषों से मुक्त हैं।

2 प्रत्यक्ष भर्ती को प्रोत्साहन दिया जाना चाहिए।

3 उद्योगों में कुशल, प्रशिक्षित व मुहूर्त धर्म अधिकारियों की नियुक्ति होनी चाहिए जो धर्मिकों की समस्याओं को समझ सकें और उनका विश्वास प्राप्त कर सकें।

4 मजदूरों को प्रशिक्षित करने के लिए प्रशिक्षण स्कूल खोले जाने चाहिए।

5 उद्योगों में सामूहिक सौदेबाजी को अपनाना चाहिए अर्थात् उद्योगपतिगणों को मजदूरों के संगठनों से प्रत्यक्ष रूप से वार्ता करनी चाहिए।

ठेकेदारों द्वारा भर्ती

भारत के अनेक उद्योगों में धर्मिकों की भर्ती के लिए ठेके की प्रथा प्रचलित है। ठेकेदार को धर्मिकों की भर्ती का ठेका दे दिया जाता है। ठेकेदार प्रथा भी मध्यस्थ प्रणाली का ही एक रूप है। अतएव यह है कि इस प्रथा में ठेकेदार धर्मिकों की भर्ती करते हैं और उनसे स्वयं काय लेते हैं। धार्मिक उद्योगपतिगणों का कमचारी नहीं होता, वह ठेकेदारों का ही कमचारी होता है। मुख्य उद्योग जिसमें अधिकतर ठेके की प्रथा लगाया जाता है वे हैं— इजीप्टियरी, केंद्रीय तथा प्रांतीय विभाग, कुछ खेतों में सूती वस्त्र उद्योग, गोदी-

बाड़ा (dock-yard), सीमेंट, कागज उद्योग, नारियल की रस्सी से चटाई बनाना और खाने-सूती वस्त्र उद्योग में ठेके का श्रम अधिकतर मिश्रण करना, कभी करना रगना, विरजन तथा परिसज्जा आदि कार्यों के लिए लगाया जाता है। खाना में अधिकतर श्रम ठेकेदारों द्वारा रखा जाता है।

ठेके का श्रम लोकप्रिय क्यों? ठेके पर श्रमिकों की भर्ती बहुत लोकप्रिय है, इसके प्रमुख कारण इस प्रकार हैं—(अ) अल्प सूचना पर ही मिल मालिकों को आवश्यक श्रम-शक्ति प्राप्त हो जाती है। (ब) श्रमिकों से काम लेने व काम निश्चित समय पर समाप्त करने का उत्तरदायित्व उद्योगपतियों पर ही नहीं होता। (स) ठेके पर काम करवाना सस्ता और आसान पड़ता है। (द) मालिक श्रमिकों के प्रति समस्त उत्तरदायित्व से मुक्त हो जाते हैं। श्रम कल्याण एवं सामाजिक सुरक्षा के कानूनों के अनुसार श्रमिकों को कल्याण एवं सुरक्षा सबधी जो सुविधाएँ अनिवार्य देनी पड़ती हैं, मालिक उनसे मुक्त होते हैं और असुविधाओं पर व्यय होने वाली संपूर्ण राशि बच जाती है। अतः स्पष्ट है कि ठेके के श्रम में उद्योगपतियों को अनेक लाभ प्राप्त होते हैं।

ठेके के श्रम के दोष ठेके पर भर्ती प्रणाली के उपरोक्त लाभों से हानियाँ कहीं अधिक हैं। इसीलिए यही श्रम आयोग बिहार श्रम जांच समिति, बवाई वस्त्र श्रम जांच समिति आदि ने इस प्रणाली की कटु आलोचना की है। इस प्रथा की उल्लेखनीय हानियाँ इस प्रकार हैं—

(अ) ठेके के श्रमिकों की प्रायः बहुत कम मजदूरी दी जाती है क्योंकि ठेकेदार उन्हीं श्रमिकों की भर्ती करते हैं जो कम-से कम मजदूरी पर नार्थ करने के लिए तैयार हो जाते हैं। यही नहीं ठेकेदार विविध ढंगों से श्रमिकों का अनावश्यक जोषण करते हैं। ठेके के श्रमिकों में अधिक घण्टे तक काम सिया जाता है।

(ब) ठेका प्रणाली में मिल मालिक श्रम अधिनियमों की व्यवस्था से विशेष रूप से कारवाना अधिनियम वेतन अदायगी अधिनियम मातृत्व लाभ अधिनियम आदि से बच जाता है। यह श्रमिकों के लिए बहुत बड़ी हानि है।

(स) ठेकेदार श्रमिकों के प्रति किसी भी प्रकार के नैतिक उत्तरदायित्व का अनुभव नहीं करते। यही कारण है कि श्रमिकों के स्वास्थ्य खान पीने, विश्राम आवास-निवास किसी भी विषय पर वे ध्यान नहीं देते।

निष्कर्ष उपयुक्त दोषों को दृष्टि में रखकर यह उचित जान पड़ता है कि जहाँ भी सभ्यता इस प्रथा को समाप्त कर दिया जाना चाहिए। योजना आयोग ने द्वितीय पंचवर्षीय योजना में ठेका श्रम पर विचार किया है। ठेका श्रम की दो प्रमुख समस्याएँ हैं—प्रथम उनकी कार्य दशाओं का नियंत्रण करना और द्वितीय, लगातार रोजगार सुनिश्चित करना। इन समस्याओं के समाधान के लिए निम्नलिखित कार्य किए जाने आवश्यक हैं—

1. विभिन्न उद्योगों में इस समस्या के विस्तार तथा स्वभाव का अध्ययन करना।
2. इस बात की जांच करना कि कहाँ ठेका श्रम प्रचलन में है तथा समाप्त किया जा सकता है।

3. उन कार्यों को निश्चित करना जहाँ मजदूरी का भुगतान तथा अच्छी कार्य-स्थिति की जिम्मेदारी ठेकेदार के साथ-साथ मुख्य सेवायोजक पर भी डाली जा सके।

4 जहाँ संभव हो, ठेका पद्धति को शनैः-शनैः समाप्त करने का प्रयास किया जाना चाहिए। लेकिन ऐसा करते समय यह ध्यान रखना चाहिए कि जो श्रमिक बेरोजगार हुए हैं उन्हें दूसरे कार्यों पर लगाया जाय।

5. मुख्य सेवायोजक से जो दूसरे श्रमिक लगाये हैं और उन्हें जो कार्य स्थिति तथा सुरक्षा प्राप्त है वह ठेका श्रम के लिए भी प्राप्त की जाय।

6 जहाँ भी संभव हो सके स्थायीकरण की पद्धति प्रारंभ की जाय।

प्रत्यक्ष भर्ती की पद्धति

बहुत-से कारखानों में प्रत्यक्ष रूप से भी भर्ती की जाती है। यह प्रणाली साधारणतया इस प्रकार है—कारखाने के गेट पर इस आशय की सूचना बिपका दी जाती है कि अमुक दिन अमुक पद के लिए इतने श्रमिकों की भर्ती की जायेगी। उस दिन बेरोजगार श्रमिक कारखाने के गेट पर आकर उपस्थित हो जाते हैं और मिल के जनरल मैनेजर अथवा श्रम निरीक्षक आवश्यकतानुसार श्रमिकों का चुनाव कुछ पूछ-ताछ या प्राथमिक परीक्षा के उपरांत कर लेते हैं। पंजाब, बंबई, तमिलनाडु व पश्चिमी बंगाल में यह पद्धति बहुत प्रचलित है।

लाभ : इस पद्धति के कुछ अपने लाभ हैं, जैसे—(अ) मध्यस्थ प्रणाली के समस्त दोष इस प्रणाली के द्वारा दूर हो जाते हैं। (ब) इस पद्धति के अनुसार कुशल श्रमिकों का चुनाव करके उनकी भर्ती की जाती है जिससे फैक्टरी की उत्पादन-शक्ति बढ़ जाती है।

दोष : (अ) यह पद्धति वास्तव में अकुशल श्रमिकों की भर्ती के लिए ही अधिक उपयुक्त है। कारण यह है कि कारखाने के दरवाजे पर उपस्थित होने वाले श्रमिकों में अधिकतर फैक्टरी में कार्य करने वाले श्रमिकों के सबंधी ही होते हैं और अन्य बेरोजगार श्रमिकों को इन रिक्त स्थानों की सूचना तक नहीं मिल पाती। (ब) इसमें श्रमिकों के चुनाव का अधिकार कारखाने के अधिकारियों के हाथ में रहता है और प्रायः ये लोग उन्हीं लोगों की भर्ती करते हैं जो इन्हें अच्छी रकम घूस के रूप में देते हैं अथवा जो इनके पास सिफारिशों को पहुँचाने में सफल होते हैं।

श्रमिक संघों में भर्ती

इस विधि के अनुसार रिक्त स्थानों की सूचना श्रम संघों को दे दी जाती है और श्रम संघों के पास बेरोजगार श्रमिकों की सूची होती है। सूचना मिलते ही श्रम संघ उन उम्मीदवारों का नाम भेज देते हैं। उनके चुनाव के सबंध में अंतिम फैसला प्रबंधकों द्वारा किया जाता है।

बदली पद्धति

1935 में बंबई के मिल मालिक संघ ने बदली पद्धति को शुरू किया था। इस

पद्धति के अंतर्गत प्रत्येक माह की पहली तारीख को कुछ चुने हुए लोगों को बदली-कांड दे दिये जाते हैं और उनसे प्रत्येक सुबह को मिल में उपस्थित होने के लिए कहा जाता है जिसमें कि उनमें से भर्ती करके रिक्त स्थानों की पूर्ति की जा सके। स्थायी पद के लिए पुराने लोगों को प्राथमिकता दी जाती है। इस पद्धति में गुण यह है कि मित्रों को स्थिर, पर्याप्त, प्रशिक्षित तथा योग्य बदली श्रमिक प्राप्त हो जाता है। परंतु बदली श्रमिक की संख्या अधिक होने के कारण उन्हें इतना कार्य नहीं मिलता जिससे कि वे अपना जीवन-निर्वाह कर सकें।

श्रम अधिकारियों द्वारा भर्ती

कुछ उद्योगों में श्रम अधिकारियों द्वारा भर्ती की पद्धति प्रचलित है। ये श्रम अधिकारी अपने ढंग से रिक्त स्थानों का प्रचार करते हैं और फिर एक निश्चित तिथि पर श्रमिकों को एकत्रित करके उनमें से योग्य श्रमिकों की भर्ती कर लेते हैं। कभी-कभी ये अधिकारी भर्ती के लिए गांवों में जाते हैं और श्रमिकों में सबंध स्थापित करते हैं। लेकिन उनको अधिक सफलता नहीं मिल पाती क्योंकि अपरिचित होने के कारण वे मजदूरों में वह विश्वास पैदा नहीं कर पाते जो कि स्थानीय व्यक्ति कर सकते हैं।

श्रम संबंधियों की नियुक्ति

इस विधि के अनुसार रिक्त स्थानों पर फैक्टरी में काम करने वाले श्रमिकों के पुत्रों और अन्य संबंधियों को ही रखा जाता है। इस विधि को अपनाकर उद्योगपति श्रमिकों का सहयोग व विश्वास प्राप्त कर सकता है। परंतु व्यावहारिक रूप में यह अधिक पक्षपातपूर्ण सिद्ध हुई है क्योंकि मालिक प्रायः उन श्रमिकों के बच्चों तथा संबंधियों को ही भर्ती करते हैं जो उनकी खूब खुशामद करते हैं चाहे ऐसे श्रमिकों के बच्चे कितने ही अयोग्य क्यों न हों।

स्थायीकरण पद्धति

कुछ औद्योगिक केन्द्रों में स्थायीकरण (Decasualization) योजनाएँ चल रही हैं। इस पद्धति के द्वारा श्रमिकों की भर्ती को नियमित करने का प्रयत्न किया जाता है और इस उद्देश्य से बदली के श्रमिकों पर नियंत्रण रखा जाता है। इसीलिए इसे बदली नियंत्रण परियोजना अथवा बदली श्रमिकों का स्थायीकरण कहते हैं। इस योजना के मुख्य रूप से दो उद्देश्य हैं—प्रथम, बदली श्रमिकों को नियमित रोजगार दिलाना और दूसरी ओर भर्ती में मध्यस्थों के प्रभान को समाप्त करना।

इस योजना का मूलपात भारत सरकार ने 1937 में किया ताकि बदली श्रमिकों के रिक्त स्थानों की पूर्ति की जा सके। जिस प्रकार इस पद्धति के द्वारा भारत के कुछ भागों में कार्य हो रहा है उनके अनुसार इसके मुख्य स्वरूप निम्नलिखित हैं—

1. श्रमिकों का एक सामान्य रजिस्टर रखा जाता है।
2. प्रत्येक श्रमिक जिसका नाम रजिस्टर में लिखा जाता है, प्रतिदिन

स्थायीकरण दपतर में उपस्थित होता है। यदि उस कोई कार्य नहीं दिया जाता तो उपस्थित होने का कुछ भत्ता मिलता है।

3 श्रमिकों का आकार सेवायोजकों की आवश्यकता पर निर्भर होता है।

4 मजदूरी, उपस्थिति भत्ता आदि की अदायगी का कार्य एक सत्ता द्वारा किया जाता है और यह सत्ता इसको उन मालिकों से वसूल करती है जहाँ श्रमिकों को कार्य करना होता है।

5 सेवायोजकों में प्रशासनिक लागत वसूल की जाती है और यह कुल मजदूरी के कुछ प्रतिशत के रूप में होती है।

6 प्रायः इस पद्धति के पीछे वैधानिक स्वीकृति होती है।

गुण (अ) इस पद्धति से बहुत सीमा तक मध्यस्था का प्रभाव कम हो गया है।

(ब) इस पद्धति में मिलावट को नियमित और योग्य तथा पर्याप्त बदली श्रमिक प्राप्त हुए हैं।

बोव : (अ) इस पद्धति में मिलावट श्रमिकों के उपयुक्त प्रशिक्षण पर कोई ध्यान नहीं दिया गया है।

(ब) इस पद्धति के अनुसार जो श्रमिक भेजे जाते हैं उन सभी को मिल मालिक कार्य पर नहीं लगाते।

(स) स्थायीकरण दपतर में श्रमिकों का नाम लिखाना भी त्रुटिपूर्ण है क्योंकि यहाँ नाम 'सेवा प्रमाण पत्रों' के आधार पर लिखा जाता है। परंतु इन प्रमाण पत्रों की सत्यता की जांच नहीं की जाती।

रोजगार दपतरो द्वारा भर्ती

वैज्ञानिक आधार पर श्रमिकों की भर्ती करने का सर्वश्रेष्ठ साधन रोजगार दपतर है। रोजगार दपतर प्रत्येक प्रकार के श्रमिकों के विषय में विस्तृत विवरण अपने यहाँ रखते हैं और मिल मालिक अपने श्रमिकों की मांग इन दपतरो को भेजते हैं। उसी के अनुसार रोजगार दपतर उचित श्रमिकों को छांटकर इन उद्योगपतियों के पास भेज देता है। अंतिम चुनाव मालिक करता है। (रोजगार दपतरो के बारे में विस्तृत विवेचन अगले अध्याय में करेंगे।)

विभिन्न उद्योगों में भर्ती की प्रणाली

(Recruitment in Various Industries)

कारखानों में श्रमिकों की भर्ती

कारखानों में अधिकतर प्रत्यक्ष रूप से भर्ती की जाती है। परिवेक्षण सबधी तथा सफेक्शेन कार्यों के लिए विज्ञापन दिये जाते हैं। अकुशल श्रमिका की भर्ती कारखानों के मुख्य द्वार पर श्रम अधिकारियों द्वारा की जाती है। अधिक संगठित उद्योगों में, जहाँ अनेक संस्थान एक ही स्थान पर केंद्रित हैं बदली नियंत्रण व्यवस्था के द्वारा भर्ती

की जाती है। बंबई, तमिलनाडु, पंजाब, बिहार, उड़ीसा राज्यों में सीधे भर्ती प्रणाली अधिक प्रचलित है जबकि आंध्र प्रदेश में श्रमिकों की भर्ती अधिकतर मध्यस्थों द्वारा होती है, लेकिन जब तकनीकी व कुशल श्रमिकों की आवश्यकता होती है तो रोजगार दफ्तरो को मांग भेज दी जाती है। असम में मिल मासिक रोजगार दफ्तरों की सेवाओं से अधिकाधिक लाभ उठा रहे हैं। त्रिपुरा में भवन व निर्माण उद्योगों व वायु परिवहन सेवाओं में सामान उतारने व चढ़ाने के लिए श्रमिक प्रायः सरदारों तथा ठेकेदारों द्वारा रखे जाते हैं। केरल में जो व्यापारिक संस्थान राज्य के अधीन हैं उनमें रोजगार दफ्तरों के द्वारा भर्ती की जाती है। मैसूर, दिल्ली, मध्य प्रदेश, जम्मू और काश्मीर में रोजगार दफ्तरों के माध्यम से भर्ती बड़ी प्रसिद्ध है। अद्यतन व निकोबार में वन और सामं-जनिक निर्माण विभाग के बड़े बड़े विभाग हैं जो श्रमिकों को कार्य पर लगाते हैं। महाराष्ट्र में नती श्रमिकों में स्थायीकरण की स्वेच्छा से अपनाई गई एक प्रणाली बंबई और मोनापुर में 1950 से कार्य कर रही है। उत्तर प्रदेश में पूल तथा स्थायीकरण प्रणाली के अधीन, जो कानपुर में प्रचलित है, रोजगार चाहने वाले श्रमिकों के नाम दर्ज किये जाते हैं। हिमाचल प्रदेश में समस्त राजकीय क्षेत्र में रोजगार दफ्तरों से श्रमिकों की भर्ती की जाती है।

खानों में भर्ती

मध्यस्थों और ठेकेदारों के माध्यम से खानों में भर्ती अब भी की जाती है। कोयले की खानों में श्रमिकों की नियुक्ति की अत्यंत प्राचीन प्रणाली जमींदारी प्रणाली थी जो कि अब समाप्त हो गई है। वास्तव में कोयले की खानों में कुल श्रमिकों का एक अच्छा प्रतिशत ठेकेदारों द्वारा भर्ती किये गये श्रमिकों का है। भर्ती की एक प्रमुख संस्था गोरखपुर श्रम संगठन है। इस संगठन की स्थापना भारत सरकार द्वारा 1942 में की गई थी। वर्तमान समय में भर्ती इस प्रकार की जाती है कि पहले कोयला क्षेत्र में भर्ती संगठन अथवा अन्य कोई श्रमिका की आवश्यकता का अनुभव करने वाली संस्था गोरखपुर श्रम संगठन को इस आवश्यकता से अवगत करानी है और गोरखपुर श्रम संगठन इस कार्य में सहायता करता है।

अन्य खानों जैसे— मोहे, मैगनीज व मोने चादी आदि में श्रमिकों की नियुक्ति प्रत्यक्ष तथा ठेकेदारी प्रणाली का सम्मिश्रण है। जहां रोजगार के दफ्तर उपलब्ध हैं वहां के स्वामी उनकी भी सहायता लेते हैं।

वागानों में श्रमिकों की भर्ती

असम व चाय वागानों में श्रमिकों की भर्ती प्रायः वागानों के सरदारों अथवा स्थानीय अन्य व्यक्तिओं व माध्यम से होती है। श्रमिकों की भर्ती की पूल पद्धति प्रचलित है जिसमें अनगणन श्रमिकों को फारवर्डिंग एजेंसी के पास पहुँचाया जाता है जहाँ से श्रम चाहने वाले उन्हें वागानों पर भेज देते हैं। विगत वर्षों में असम व चाय वागानों में रोजगार श्रमिकों की संख्या में वृद्धि होने के कारण तेजपुर, जोरहट डिब्रूगढ़ के

रोजगार दफ्तरो में प्रचार सबंधी कार्य तीव्रता में आरम्भ कर दिया गया है जिससे कि श्रमिक श्रम की अधिकता वाले क्षेत्र से श्रमिकों की कमी वाले क्षेत्र की ओर अग्रसर हो सकें।

पश्चिमी बंगाल में चाय के बागानों में साधारणतः श्रमिकों की कमी रहती है अतः भर्ती पर कोई नियंत्रण नहीं है। प्रायः चाय बागान श्रमिक बोर्ड, भारतीय चाय उत्पादकों का बोर्ड तथा भारतीय चाय बोर्ड द्वारा भर्ती अपने-अपने सदस्य बागानों के लिए की जाती है। पंजाब व त्रिपुरा के बागानों में मालिक स्वयं सीधी प्रणाली द्वारा श्रमिकों की भर्ती कर लेते हैं अथवा मध्यस्थों द्वारा भर्ती कराते हैं। पंजाब में इन मध्यस्थों को चौधरी कहते हैं। केरल राज्य के बागानों में ऐसे श्रमिक, जिनको समय के लिए कार्य पर लगाया जाता है, बागान के श्रमिकों द्वारा ही भर्ती कर लिए जाते हैं। मैसूर में भर्ती की कगनी पद्धति समाप्त हो गई है और अब प्रत्यक्ष रूप से भर्ती की जा रही है।

रेलवे में भर्ती

रेलवे के विभिन्न विभागों में श्रमिकों की नियुक्ति के लिए विभिन्न पद्धतियों का प्रयोग किया जाता है। तृतीय वर्ग की सेवाओं के लिए भर्ती रेलवे सेवा आयोग द्वारा की जाती है। निम्न वर्ग एवं कुशल श्रमिकों की नियुक्ति प्रत्यक्ष भर्ती प्रणाली के आधार पर होती है। सबंधियों व ठेकेदारों के माध्यम से भी भर्ती की जाती है।

बंदरगाहों व जहाजरानी में भर्ती

बंदरगाहों में कुशल व अकुशल श्रमिकों की भर्ती के लिए प्रायः विज्ञापन दिया जाता है। भारत सरकार ने 1948 में जहाजरानी श्रमिक रोजगार नियमन अधिनियम पास किया है जिसका मुख्य उद्देश्य डाक कर्मचारियों के रोजगार को अधिक व्यवस्थित करना है। इसके अनुसार श्रमिकों के पंजीकरण का प्रबंध किया गया है जिसका प्रबंध द्वितीय जहाजरानी श्रम बोर्ड के हाथों में है। इस प्रकार के बोर्ड कलकत्ता, बम्बई, तमिलनाडु व विशाखापट्टनम के बंदरगाहों में पाये जा रहे हैं।

निष्कर्ष : उपर्युक्त विवरण से स्पष्ट है कि औद्योगिक श्रम की विभिन्न भर्ती की पद्धतियाँ भारत में प्रचलित हैं। यही नहीं, एक ही उद्योग में भिन्न भिन्न स्थानों में भर्ती की विभिन्न पद्धतियाँ प्रचलित हैं जो कि बहुत अनुचित है। अतः इस सबंध में ठोस कदम उठाये जाने चाहिए ताकि भर्ती प्रणाली में समरूपता लाई जा सके। राष्ट्रीय रोजगार सेवा अब तक प्रमुख रूप से नागरिक क्षेत्रों तक ही सीमित रहो है। अतः रोजगार दफ्तरो को ग्रामीण क्षेत्रों में भी स्थापित किया जाना चाहिए और सेवायोजकों को कठोरता से इस बात के लिए बाध्य किया जाना चाहिए कि वे अपने सभी रिक्त रखावों की सूचना दफ्तरो को दें और दफ्तर द्वारा प्रेषित कियेय ये व्यक्तियों में से ही चुनाव करें।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारतीय उद्योगों में मजदूरों की भर्ती की विभिन्न पद्धतियों की सापेक्ष दक्षता का परीक्षण कीजिए। इस संबंध में रोजगार दफ्तरों के कार्यों की विवेचना कीजिए।
- 2 भारत में श्रमिकों की भर्ती के विभिन्न तरीकों का आलोचनात्मक विवरण दीजिए।
- 3 "आधुनिक उद्योग भर्ती की वैज्ञानिक पद्धति को मांग करता है।" अपने उद्योग में प्रचलित पद्धतियों के संदर्भ में इस पर टिप्पणी लिखिए और यह बताइए कि इस समस्या का समाधान करने में वैज्ञानिक पद्धति बहुत उपयोगी निद हो सकती है।
- 4 भारत में श्रमिकों को भर्ती करने के तरीकों का तुलनात्मक अध्ययन कीजिए। किसी भी उद्योग और श्रमदान दोनों के लिए ही एक उचित विधि का क्या महत्त्व हो सकता है? स्पष्ट कीजिए।
- 5 भारत में औद्योगिक श्रमिकों की भर्ती के तरीकों का वर्णन कीजिए। सुधार के लिए सुझाव भी दीजिये।
- 6 भारतीय श्रमिकों की भर्ती के साथ कौन-कौन-से दुराचार संयुक्त किये जा चुके हैं? रोजगार दफ्तरों की स्थापना के द्वारा वे कहा तक दूर किये जा चुके हैं?
- 7 भारत में औद्योगिक श्रम की भर्ती के विभिन्न तरीकों का संक्षेप में वर्णन कीजिए। रोजगार के दफ्तर कहा तक भर्ती के अवगुणों और त्रुटियों को दूर करने में सफल हो पाये हैं?
- 8 'मध्यस्थों के द्वारा श्रम की भर्ती गंभीर अवगुणों सहित सदा ही उरावनी हो चुकी है।' आलोचनात्मक विवेचना कीजिये।
- 9 'मध्यस्थ के द्वारा श्रम की भर्ती गंभीर अवगुणों सहित सदा ही उरावनी हो चुकी है लेकिन फिर भी वह एक बहुत ही महत्वपूर्ण व्यक्ति है जो कार्यों के एक भयंकर झूह में अपने आप को मिलाता है।' स्पष्ट कीजिए।
- 10 मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों की भर्ती की पद्धति सदैव दाप से युक्त रही है, किंतु फिर भी जॉबर श्रम की नियुक्ति के लिए एक महत्वपूर्ण व्यक्ति है जो कि अनेक कार्य करता है।" विवेचन कीजिए।
- 11 आधुनिक उद्योग में भर्ती के वैज्ञानिक साधनों की आवश्यकता है।" देश में प्रचलित भर्ती की पद्धतियों के संदर्भ में इस कथन की विवेचना कीजिए तथा यह बताइये कि इनके दोषों के निवारण में राष्ट्रीय सेवा केन्द्रों का क्या योगदान हो सकता है?

अध्याय 7

रोजगार दफ्तर या सेवानियोजन कार्यालय (Employment Exchanges)

आशय रोजगार दफ्तर श्रमिकों की भर्ती की आधुनिक पद्धति है। रोजगार दफ्तर एक ऐसी संस्था है जो सेवायोजक और कार्य की खोज करने वाले के बीच मध्यस्थ का कार्य करती है अर्थात् सेवायोजक को आवश्यक श्रमिक पाने तथा श्रमिकों को आवश्यक रोजगार प्राप्त करने में सहायता देती है। संक्षेप में, रोजगार दफ्तर वह संगठित संस्था है जो कार्य खोजने वाले श्रमिकों और सेवायोजकों को एक-दूसरे के संपर्क में लाती है।

क्या ये रोजगार उत्पन्न करते हैं ?

कुछ व्यक्तियों का विचार है कि रोजगार दफ्तर रोजगार का निर्माण करते हैं। परंतु यह विचार गलत है क्योंकि रोजगार दफ्तर रोजगार का निर्माण नहीं करते बल्कि श्रमिकों की मांग और पूर्ति के बीच सुव्यवस्था या संतुलन स्थापित करते हैं, जिससे श्रमिकों को कार्य प्राप्त करने में सरलता हो जाती है और सेवायोजकों को भी योग्य व्यक्तियों की सेवाएँ अल्प सूचना पर ही प्राप्त हो जाती हैं। जिन लोगों को रोजगार की आवश्यकता होती है वे अपना नाम निकटतम रोजगार दफ्तर में रजिस्टर्ड कराते हैं। इसी प्रकार, जो सेवायोजक श्रमिकों की आवश्यकता अनुभव करते हैं वे भी रोजगार दफ्तर में अपनी श्रम आवश्यकताओं संबंधी विस्तृत सूचना भेज देते हैं। रोजगार दफ्तर उचित व्यक्ति को, चुनकर सेवायोजकों के पास विचारार्थ भेज देते हैं। इस प्रकार, रोजगार दफ्तर न तो स्वयं नियुक्ति करता है और न किसी प्रकार के रोजगार को उत्पन्न करता है। इसका कार्य काम खोजने वाले श्रमिकों और श्रम की आवश्यकता वाले सेवायोजकों के मध्य संपर्क स्थापित करवाना है। अंतिम निर्णय सेवायोजकों व काम चाहने वाले व्यक्तियों के ऊपर निर्भर करता है। इस प्रकार, रोजगार दफ्तर श्रमिकों की मांग और पूर्ति में संतुलन स्थापित करते हैं तथा प्रत्येक स्थान पर उपयुक्त व्यक्तियों की नियुक्ति कराने में सहायक होते हैं।

रोजगार दफ्तरों के कार्य (उद्देश्य व महत्त्व)

रोजगार दफ्तरों के कार्यों से ही उनके महत्त्व का आभास होता है। रोजगार

दफ्तर के महत्त्वपूर्ण कार्य व उद्देश्य इस प्रकार हैं—

1 **श्रम की मांग और पूर्ति में सतुलन स्थापित करना :** प्रत्येक औद्योगिक व्यवस्था के सुसंचालन के लिए श्रम की मांग और पूर्ति के बीच सतुलन होना आवश्यक है। यह सतुलन उसी समय संभव है जबकि एक ओर रोजगार चाहने वाले श्रमिकों को रिक्त स्थानों के विषय में ठीक-ठीक सूचना उचित समय पर मिलती रहे और दूसरी ओर रोजगार देने वाले सेवायोजकों को यह ज्ञान हो कि जिस प्रकार के श्रमिक उन्हें चाहिए उस प्रकार के श्रमिकों की पूर्ति संभव है या नहीं। रोजगार दफ्तर इस कार्य को बड़ी कुशलता से संपादित करते हैं। इन दफ्तरों को श्रमिकों की मांग और पूर्ति दोनों का ही ठीक-ठीक ज्ञान रहता है और जहां जिस प्रकार के श्रमिकों की मांग होती है वहां उसी के अनुसार श्रमिकों की पूर्ति करते हैं। इस प्रकार रोजगार दफ्तर श्रमिकों की मांग और पूर्ति के बीच सतुलन स्थापित करके एक महत्त्वपूर्ण कार्य करते हैं।

2 **श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि** रोजगार दफ्तर श्रम की गतिशीलता में वृद्धि करते हैं। प्रो० पीबू ने लिखा है “किसी विशेष स्थान पर अथवा एक समय-विशेष में किसी उद्योग में श्रम ढूँढने वालों का बेरोजगार रहना स्वाभाविक ही है जबकि किसी दूसरे स्थान पर अथवा किसी दूसरे उद्योग में अच्छी मजदूरी पर उनके लिए कार्य रहता है किंतु वे श्रमिक इन कार्यों को इसलिए नहीं प्राप्त कर पाते क्योंकि इन रिक्त स्थानों के संबंध में उन्हें कुछ भी ज्ञान नहीं होता।”¹ रोजगार दफ्तर देश के विभिन्न क्षेत्रों और व्यवसायों में होने वाले रिक्त स्थानों की सूचनाएं श्रमिकों को देकर उनकी गतिशीलता में वृद्धि कर देता है। रोजगार दफ्तर श्रमिकों को यह जानकारी देता है कि किस स्थान पर, किस प्रकार का व कितनी मजदूरी का रोजगार रिक्त है। इससे श्रमिकों की गतिशीलता बढ़ जाती है।

3 **योग्यता के अनुसार श्रमिकों की रोजगार विलामा :** इन रोजगार दफ्तरों की सहायता से श्रमिकों को उनकी योग्यता के अनुसार उचित रोजगार मिल जाता है। श्रमिकों की शिक्षा, स्वास्थ्य, अनुभव व योग्यता का पूरा विवरण रोजगार दफ्तरों में लिखा रहता है। सब श्रमिकों के विवरण को वर्गीकृत करके रखा जाता है जिससे कि रिक्त स्थान होने पर सरलता से उपयुक्त कर्मचारी को उसके लिए भेजा जा सके।

4 **भर्तियों की अन्य शक्तियों को दोषों को दूर करना** जैसा कि हम अध्ययन कर चुके हैं कि रोजगार दफ्तर के अतिरिक्त उद्योगों में श्रमिकों की भर्तियों की जितनी प्रणालियां प्रचलित हैं वे पूनतया दोषों से भरी हैं। इन प्रणालियों से उत्पन्न दोषों के कारण श्रमिकों की कार्य-कुशलता में कमी आती है और उद्योगों का उत्पादन कम होता है। रोजगार दफ्तर भर्तियों की अन्य प्रणालियों को दोषों को दूर करता है क्योंकि इस प्रणाली को उचित ढंग से काम में लाया जाय तो इसके द्वारा अन्य प्रणालियों के सभी दोषों से सरलता से बचा जा सकता है।

5 **रोजगार के अवसरों का पूल (Pool)** रोजगार दफ्तरों को रोजगार के

अवसरो का सबसे बड़ा पूल समझा जाता है। भारतवर्ष में सार्वजनिक क्षेत्र में लोक सेवा आयोग द्वारा चुने जाने वाले पदों के अतिरिक्त शेष सभी प्रकार के रिक्त स्थानों की पूर्ति रोजगार दफ्तरों द्वारा की जाती है। रोजगार दफ्तर (अनिवार्य रिक्त स्थानों की सूचना) अधिनियम, 1959 के अनुसार तीन माह से अधिक अवधि वाले सभी पदों के लिए रोजगार दफ्तर से प्रार्थी बुलाना आवश्यक है।

6 सेवायोजकों के लिए महत्त्व रोजगार दफ्तर सेवामयोजकों के लिए भी समान रूप से उपयोगी है। प्रत्येक सेवामयोजक के दृष्टिकोण से उसके कारखाने में किसी भी रिक्त स्थान का श्रेष्ठतम व्यक्ति द्वारा भरा जाना बहुत महत्व रखता है। रोजगार दफ्तर इस कार्य में सेवामयोजकों की सहायता करता है। यदि रोजगार दफ्तर यह कार्य न करे तो सेवामयोजकों को शीघ्र योग्य व्यक्ति मिलना कठिन होगा। यही नहीं, रोजगार दफ्तरों की सेवाओं के कारण ही रिक्त स्थानों का विज्ञापन देने या भर्ती के लिए एक विशेष विभाग खोलने में सेवामयोजकों का जो व्यय होता है वह भी बच जाता है।

7 तकनीकी शिक्षा सुविधाएं उपलब्ध कराना - रोजगार दफ्तर श्रमिकों के लाभार्थ विभिन्न व्यवसायों का प्रशिक्षण कार्य भी सगठित करते हैं और इस कार्य के हेतु देश में प्रशिक्षण संस्थाओं का संगठन करते हैं। भारत में रोजगार दफ्तरों का यह एक विशिष्ट कार्य समझा जाता है। विदेशों में उन दफ्तरों द्वारा प्रशिक्षण संस्थायें चलायी जाती हैं, जो विभिन्न उद्योगों के लिए कर्मचारी तैयार करती हैं।

8 मार्ग-दर्शन प्रदान करना : रोजगार दफ्तर अनुभवी तथा गैर-अनुभवी व्यक्तियों को मार्ग-दर्शन प्रदान करने का कार्य भी करते हैं। मार्ग-दर्शन कई तरीकों द्वारा प्रदान किया जाता है, जैसे (अ) मार्ग-दर्शन बातों के द्वारा जिसमें व्यावसायिक मार्ग-दर्शन अधिकारी प्रतिदिन व्यवसाय में चुनाव के लिए उचित परामर्श प्रदान करता है। (ब) साक्षात्कार के द्वारा व्यक्ति-विशेष को बुलाकर उसकी समस्या के समाधान का प्रयास किया जाता है। (स) विचार विमर्श के दौरान व्यावसायिक मार्ग दर्शन अधिकारी रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों के साथ सामूहिक रूप से रोजगार अवसरों व प्रशिक्षण सुविधाओं आदि के बारे में विस्तृत जानकारी उपलब्ध करता है। (द) रोजगार दफ्तर द्वारा प्रकाशित साहित्य भी पुस्तकें, कॉलेजों और वाचनालयों को वितरित किया जाता है। (य) स्कूल, कॉलेजों व विश्वविद्यालयों में व्यवसाय-वार्ता भी व्यावसायिक मार्ग-दर्शन अधिकारियों द्वारा नवयुवकों को प्रदान की जाती है।

9 व्यावसायिक सूचना का मसबहण व प्रसारण रोजगार दफ्तर देश के विभिन्न व्यवसायों के मसबह में सूचना नियमित रूप से एकत्र व प्रकाशित करते रहते हैं जोकि समाज के लिए बहुत उपयोगी है।

10 रोजगार सबंधी आकड़े एकत्र करना ये दफ्तर रोजगार सबंधी अनेक उपयोगी आकड़ों का सकलन करते हैं, जैसे बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या, उन लोगों की संख्या जिन लोगों को कार्य मिल गया है इत्यादि। इन आकड़ों की सहायता से यह पता लगाया जा सकता है कि देश में रोजगार की क्या स्थिति है, बेरोजगारी घट रही है या बढ़ रही है किन्ने व्यक्तियों को कार्य दिलाने में उनको सफलता मिली है, इत्यादि।

11. रोजगार संबंधी शोध करना : चूंकि रोजगार दफ्तरों के पास नये आकड़े व नई सूचनाएँ आती रहती हैं इसलिए रोजगार में सबधित शोध में इनको आसानी होती है।

12. राष्ट्रीय लाभों में वृद्धि : राष्ट्रीय लाभों या उत्पादन को बढ़ाने के लिए यह आवश्यक है कि देश में उपलब्ध समस्त श्रम-शक्ति का उपयोग किया जाय अर्थात् बेरोजगार श्रमिकों को रोजगार दिया जाय और साथ ही श्रमिक को उसकी योग्यता के अनुसार ही रोजगार प्रदान किया जाय। रोजगार दफ्तर इन दोनों कार्यों को उचित ढंग से करके राष्ट्रीय लाभों को बढ़ाने में सहायक होते हैं।

13. योजना बनाने में सहायक : रोजगार दफ्तर उपयोगी योजनाओं के निर्माण व क्रियान्वयन में सहायता पहुँचाते हैं जैसे कर्मचारी राज्य बीमा योजना, बेरोजगारी बीमा योजना, विस्थापित श्रमिकों के पुनर्वास की योजना आदि।

उपरोक्त विवरण से यह स्पष्ट है कि एक देश की अर्थव्यवस्था में रोजगार दफ्तरों का महत्त्वपूर्ण स्थान है। यही कारण है कि रोजगार दफ्तरों के महत्त्व को अंतर्राष्ट्रीय आधार पर स्वीकार कर लिया गया है।

भारत में रोजगार दफ्तरों का महत्त्व अन्य देशों से कहीं अधिक है क्योंकि हमारे देश में आर्थिक नियोजन के अंतर्गत औद्योगीकरण की योजनाएँ क्रियान्वित की जा रही हैं। इनकी सफलता के लिए श्रेष्ठ व्यक्तियों की नियुक्ति आवश्यक है। इस कार्य में रोजगार दफ्तर अत्यंत उपयोगी योगदान प्रदान करते हैं।

विदेशों में रोजगार दफ्तर (Employment Exchanges Abroad)

विश्व में औद्योगिक क्रांति के साथ ही रोजगार दफ्तरों की आवश्यकता भी अनुभव होने लगी थी। यही कारण है कि इनकी स्थापना विश्व में औद्योगिक क्रांति के बाद ही प्रारंभ हुई है। सर्वप्रथम, 1833 में जर्मनी में ऐसे कार्यालय खोले गये। जर्मनी में 1918 में उन समस्त रोजगार दफ्तरों का राष्ट्रीयकरण कर दिया गया जिसकी स्थापना 1883 में ऐच्छिक संस्था के रूप में की गई थी। 1891 में न्यूजीलैंड की सरकार ने संगठन एवं नियंत्रित रोजगार दफ्तरों की स्थापना की। 1927 में दक्षिण में 'राष्ट्रीय श्रम विनिमय' तथा 'रोजगार बीमा संस्थान' (National Institute of Labour Exchange and Employment Insurance) की स्थापना हुई। फ्रांस में सर्वप्रथम सामुदायिक रोजगार कार्यालयों की स्थापना की गई। बाद में इनके स्थान पर 1914-18 के बीच विभागीय रोजगार कार्यालय (Departmental Employment Exchanges) चालू किये गये।

रूस में स्टाफ कार्यालय (जिसकी स्थापना 1931 में राष्ट्रीय समाजवादी व्यवस्था के अंतर्गत की गई) ही उन समस्त कार्यों को करत है जो रोजगार दफ्तर करते हैं। अमेरिका में 1915 तक रोजगार दिलाने का कार्य करने की कुछ निजी संस्थाएँ थी जो यह काम श्रमिकों से कुछ फीस लेकर करती थी। 1923 में सरकारी श्रम

विभाग के माध्यम से इन पर नियंत्रण रखने का प्रयास किया गया। आजकल भी अमेरिका में निजी रोजगार दफ्तर अत्यंत महत्त्वपूर्ण कार्य कर रहे हैं। ग्रेट ब्रिटेन में प्रथम रोजगार दफ्तर 1885 में ऐंघम नामक स्थान पर स्थापित किया गया जो नि शुल्क सेवा प्रदान करता था। 1902 में एक अधिनियम पास किया गया जिसके अनुसार स्थायी सस्थाओं को यह अधिकार प्राप्त हो गया कि वे रोजगार दफ्तर स्थापित कर सकती हैं। सरकारी रोजगार के दफ्तर 1910 में स्थापित किये गये। 1920 में उन्हें बर्गेजगारी बीमा का एक आवश्यक अंग माना गया। अब ग्रेट ब्रिटेन में लगभग एक हजार रोजगार दफ्तर हैं।

भारत में रोजगार दफ्तर (Employment Exchanges in India)

ऐतिहासिक पुनर्वसन

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सभ्ठन ने अपने 1919 के अभिसमय (Convention) द्वारा यह सिफारिश की थी कि नि शुल्क रोजगार दफ्तरों की स्थापना समस्त देशों में की जाय। भारत में इस अभिसमय का 1921 में समर्थन किया गया था लेकिन 1938 में इस पुन अस्वीकृत घोषित किया गया। 1929 के शाही श्रम आयोग ने रोजगार दफ्तरों की स्थापना के विरुद्ध सुझाव दिया। शाही श्रम आयोग ने कहा है कि ऐसे समय में जब कि मिल मालिकों को मिल के दरवाजे पर ही काफी श्रमिक मिल सकते हैं रोजगार दफ्तर अधिक लाभदायक नहीं हो सकते। परंतु श्रम अनुसंधान समिति ने रोजगार दफ्तरों की संख्या बढ़ाने का सुझाव दिया। दूसरी समितियों नेवायोजको व श्रमिक सभा ने भी समिति के इस विचार का समर्थन किया।

द्वितीय महायुद्ध के समय भारत सरकार को युद्ध-सामग्री उत्पन्न करने वाले कारखानों और फौज के लिए तकनीकी कर्मचारियों का अभाव अनुभव होने लगा था। इस अभाव को दूर करने के लिए 1943-44 में 9 रोजगार दफ्तरों की स्थापना की गई। भारत में रोजगार दफ्तरों का श्रीगणेश यहीं से हुआ। द्वितीय महायुद्ध समाप्त होने पर भारत में अतिरिक्त सैनिकों को निकाल दिये जाने पर उनकी बेरोजगारी की समस्या उत्पन्न हो गई थी। इस समस्या को हल करने के लिए रोजगार दफ्तरों की स्थापना की आवश्यकता अनुभव की गई। इसी आवश्यकता की पूर्ति के लिए जुलाई, 1945 में एक हायरैक्टर जनरल ऑफ सेटसमेट एंड एम्प्लायमेट की स्थापना की गई और इसकी सेवा के लिए 70 रोजगार दफ्तर खोले गये। 1947 में इन रोजगार दफ्तरों का क्षेत्र बहुत विस्तृत कर दिया गया ताकि वे उन सब श्रमिकों की सेवा कर सकें जो रोजगार की खोज में हों। 1 नवम्बर, 1956 से रोजगार दफ्तर और प्रशिक्षण केन्द्र राज्य सरकारों व नियंत्रण में आ गये हैं। अब केन्द्रीय सरकार का उत्तरदायित्व केवल नीति संबंधी कार्य समाज और देलभाल तथा व्यवस्था संबंधी व्यव का 60 प्रतिशत सहन करने तक ही सीमित रखा गया है।

वर्तमान स्थिति

इस समय दफ्तरों का संगठन एक डायरेक्टर जनरल के अधीन रखा गया है। इस डायरेक्टर जनरल के अन्तर्गत तीन अन्य डायरेक्टर भी हैं जिनके नाम निम्नलिखित हैं—

- 1 डायरेक्टर ऑफ एम्प्लायमेंट एक्सचेंज।
- 2 डायरेक्टर ऑफ ट्रेनिंग।
- 3 डायरेक्टर ऑफ पब्लिसिटी।

क्षेत्रीय संगठन व स्थानीय कार्यालयों द्वारा समस्त देश की आवश्यकता को व्यवस्थित रूप से पूरा करने का प्रयत्न किया जाता है। नई दिल्ली का केंद्रीय रोजगार दफ्तर अंतर्प्रतीय निकासी गृह का कार्य करता है। क्षेत्रीय रोजगार दफ्तरों में महिला विभाग है। चलने फिगते रोजगार दफ्तरों की स्थापना भी की गई है। ये चलते फिरते दफ्तर बड़ी बड़ी मोटरों में होते हैं तथा क्षेत्रीय व उपक्षेत्रीय दफ्तरों द्वारा संचालित होते हैं। शारीरिक रूप से अपंग व्यक्तियों की नियुक्ति के संबंध में सहायता देने हेतु दो व्यावसायिक पुनर्वास केंद्र (हैदराबाद और बंबई) में जून, 1968 से कार्य करने लगे हैं। रोजगार कार्यालयों का दैनिक प्रशासनिक नियंत्रण 1956 में राज्य सरकारों को सौंप दिया गया था। अप्रैल 1969 से इनको मानवीय संवित एवं रोजगार प्रायोजनाओं का वित्तीय नियंत्रण भी प्राप्त हो गया है। रोजगार कार्यालयों द्वारा प्रदान की जाने वाली सेवा के गुण को सुधारने के लिए कई योजनाएँ—जैसे रोजगार बाजार संबंधी सूचना का सग्रह व्यावसायिक अनुसंधान एवं विश्लेषण तथा व्यावसायिक मार्ग-दर्शन एवं रोजगार संबंधी परामर्श—शुरू की गई है। 1958 में केंद्रीय रोजगार समिति गठित की गई जो रोजगार सुव्यवस्था के सुजन, राष्ट्रीय रोजगार सेवा की काम प्रगति तथा रोजगार संबंधी समस्याओं पर सरकार को परामर्श देती रहती है।

वर्तमान समय में रोजगार दफ्तरों द्वारा जो सेवाएँ प्रदान की जा रही हैं वे इस प्रकार हैं—

- (अ) रोजगार बाजार से संबंधित सूचनाओं का एकत्र करना।
- (ब) पेशा संबंधी शोध तथा विश्लेषण (occupational research and analysis)।
- (स) पेशे के चुनाव तथा प्रशिक्षण (training) सुविधाओं के संबंध में पुरित काम (hand books) का प्रकाशन।
- (द) मौखिक परीक्षा (oral testing) का विकास।

अगले शृष्ठ पर दी मारणी 1 में रोजगार दफ्तरों के काम की प्रगति का अनुमान लगाया जा सकता है।

सारणी-1 : रोजगार कार्यालयों की गतिविधियाँ

वर्ष	रोजगार कार्यालयों की संख्या	पंजीकृत अर्थाधिकारियों की संख्या	रोजगार पाने वाले अर्थाधिकारियों की संख्या	घातू रजिस्टर में अर्थाधिकारियों की संख्या	रोजगार कार्यालयों का लाभ उठाने वाले मासिकों का मासिक औसत	क्षपित रिक्त स्थानों की संख्या
1956	143	16,69,985	1,89,855	7,58,503	5,346	2,96,618
1966	396	38,71,162	5,07,342	26,22,460	12,908	8,52,467
1972	453	58,26,916	5,07,111	68,96,238	13,154	8,58,812
1974	481	51,76,274	3,96,898	84,32,869	12,175	6,72,537
1976	517	56,19,397	4,96,781	97,84,332	13,277	8,45,575
1980	567	61,58,242	4,77,651	1,62,00,270	13,227	8,37,725
1982	619	58,62,900	4,73,400	1,97,53,000	—	8,19,900

श्रमिकों को प्रशिक्षण

1954 में देश के श्रमिकों को प्रशिक्षण देकर उन्हें रोजगार प्रप्ति कराने के लिए अधिक योग्य बनाने के उद्देश्य से 'श्रमिकों की प्रशिक्षण योजना' नामक एक योजना चलाई गई। प्रशिक्षण प्राप्त करने के पश्चात् व्यक्ति को 'राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण-पत्र बोर्ड' (National Trade Certificate Board) द्वारा डिप्लोमा प्रदान किया जाता है।

श्रमिकों के प्रशिक्षण के लिए कसकत्ता, बंबई, दिल्ली, कानपुर, हैदराबाद, तमिलनाडु व लुधियाना में केंद्रीय प्रशिक्षण संस्थाएँ स्थापित हो गई हैं। प्रशिक्षण कार्यक्रम में पर्यवेक्षकों, फोरमैनो, आचार्यों और औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थाओं के निरीक्षकों का प्रशिक्षण भी सम्मिलित है। प्रशिक्षण कार्यक्रम केवल औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थाओं के कर्मचारियों के लिए हो नहीं है बल्कि उद्योग के दूसरे श्रमिकों के लिए भी है जिनके लिए रात्रि की कक्षाएँ लगाई जा रही हैं।

एक राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण की भी स्थापना की गई है जो सरकार को प्रशिक्षण की नीति संबंधी सभी समस्याओं पर परामर्श देने के अतिरिक्त श्रमिकों की कार्य-कुशलता का प्रमाण-पत्र भी प्रदान करता है।

रोजगार दफ्तरों का आलोचनात्मक मूल्यांकन (Critical Appraisal of Employment Exchanges)

रोजगार दफ्तर भारत में भर्ती के दोषों को दूर करने और भर्ती की एक वैज्ञानिक पद्धति का विकास करने में असफल रहे हैं। इसके निम्नलिखित कारण हैं—

1 **दिल्लावटी काम :** अधिकतर रोजगार दफ्तर अपने कर्मचारियों को कारखानों के दरवानों पर भेज देते हैं जिससे कि वे इन श्रमिकों का नाम उन श्रमिकों में, जो उन कारखानों में पहले से काम कर रहे हैं, लिख लें ताकि वे यह सिद्ध कर सकें कि उनका अस्तित्व न्यायपूर्ण है। बेरोजगार श्रमिक स्वयं अपने प्रयास से कार्य पाता है तो भी रोजगार दफ्तर में यदि उसका नाम दर्ज है तो दफ्तर उस अपनी उपलब्धि दिखलाता है।

2 **सेवा भाव का नितांत अभाव :** इन दफ्तरों के कर्मचारियों में सेवा भाव का नितांत अभाव है। एक तो जो व्यक्ति अपना नाम रजिस्टर्ड कराने के लिए पाते हैं उन्हें घंटों और कभी-कभी पूरे दिन बनावश्यक रुकना पड़ता है। प्रायः लोगों को कार्य की सूचना उस समय मिलती है जब भर्ती हो चुकती है। चूंकि रोजगार दफ्तर एक सरकारी विभाग है अतः सरकारी प्रशासन के सब दोष इसमें भी पाये जाते हैं।

3 **अष्टाचार व पक्षपात :** इन दफ्तरों में पक्षपात और अष्टाचार व भी बहुत-से प्रमाण मिलते हैं। यह देखा जाता है कि इन दफ्तरों में काम करने वाले कर्मचारी अपने नाने-रिश्तेदारों और इष्ट मित्रों को कार्य दिलाने में प्राथमिकता देते हैं। इन दफ्तरों से साक्षात्कार-पत्र निकालने के लिए बहुधा मनुष्य कर्मचारियों को सधू देना पड़ता है।

4 अन्य दोष उपरोक्त दोषों के अतिरिक्त रोजगार दफ्तरों में और भी दोष हैं, जैसे—

(i) ग्रामीण क्षेत्रों में इन दफ्तरों का कोई विशेष प्रभाव नहीं दिखाई देता।

(ii) इनमें लाभदायक रोजगार के प्रशिक्षण का अभाव है।

(iii) ये निर्धन श्रमिकों को किसी प्रकार से आर्थिक सहायता नहीं प्रदान कर पाते।

(iv) भारत में रोजगार दफ्तरों के प्रशासन का जो विकेंद्रीकरण कर दिया गया है, इससे श्रमिकों की गतिशीलता और भर्ती का दायरा केवल एक राज्य तक ही सीमित हो गया है।

फिर भी यह कहना उपयुक्त नहीं है कि दफ्तरों ने कोई काम नहीं किया है। घट्नुत देश की विशालता और बेरोजगारी के आकार को देखते हुए इन रोजगार दफ्तरों की संख्या बहुत कम है। विगत वर्षों में जनसंख्या में तीव्र वृद्धि के कारण बेरोजगारी की समस्या इतनी विस्फोटक हो गई है कि कोई भी कार्य पर्याप्त नहीं हो सकता। यहाँ इस प्रकार के कार्यों के लिये अपार धन्य परिश्रम और साधनों की आवश्यकता है। इसके अतिरिक्त भारत के अकुशल श्रमिक अशिक्षित व अज्ञानी होने के कारण भी इन दफ्तरों के महत्त्व को नहीं समझ पाये हैं। साथ ही इन दफ्तरों के पास ऐसी शक्ति नहीं है जिसके द्वारा वे सभी सेवायोजकों को रोजगार के दफ्तर के द्वारा ही श्रमिकों की भर्ती व अन्य पदाधिकारियों व बलकों आदि की नियुक्ति के लिए बाध्य कर सकें। रोजगार दफ्तरों की इन सीमाओं को ध्यान में रखकर ही राष्ट्रीय श्रम आयोग ने लिखा है 'पिछले बीस वर्षों में राष्ट्रीय नियोजन सेवा ने उद्योगपतियों और काम की तलाश करने वालों को मिलाने में महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

उन्नति के लिए मुझाव

भारतीय रोजगार दफ्तरों की कार्य प्रणाली के दोषों को दूर करने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं—

1 संख्या में वृद्धि भारत की आवश्यकता को देखते हुए रोजगार दफ्तरों की संख्या में पर्याप्त वृद्धि होनी चाहिए। 20 हजार से अधिक जनसंख्या वाले प्रत्येक स्थान पर रोजगार दफ्तर होना चाहिए।

2 श्रमिकों को नौकरी दिलाने में पूर्ण तटस्थता रोजगार दफ्तर को श्रमिकों को नौकरी दिलाने में पूर्ण तटस्थता दिखानी चाहिए। उन्हें पक्षपात नहीं करना चाहिए। इन दफ्तरों को श्रम बाजार का अधिक वैज्ञानिक ज्ञान प्राप्त करके अधिकाधिक रोजगार दिलाने का प्रयास करना चाहिए।

3 श्रमिकों को आर्थिक सहायता निर्धन श्रमिकों की आवश्यकता पड़ने पर आर्थिक सहायता प्रदान करने की व्यवस्था भी की जानी चाहिए और रोजगार मिल जाने पर यह धन उनसे किस्तों में वापस लिया जा सकता है।

4 सेवायोजकों का सहयोग सेवायोजकों का पूर्ण सहयोग आवश्यक है। उन्हें

प्रत्येक रिक्त स्थान की पूर्ति इन्हीं दफ्तरों के माध्यम से ही करनी चाहिए। सेवानियोजकों के लिए यह अनिवार्य कर दिया जाना चाहिए कि वे रिक्त स्थानों की पूर्ति रोजगार दफ्तरों के माध्यम से ही करें। यह बड़े दर्जे का विषय है कि अहमदाबाद मिल मालिक संघ ने सदस्य रोजगार के दफ्तरों के द्वारा अनिवार्य रूप से भर्ती के पक्ष में है।

5 अन्य सुझाव (1) इन दफ्तरों की तकनीकी शिक्षा और प्रशिक्षण पर अधिक बल देना चाहिए।

(ii) विशेष प्रकार के रोजगार दफ्तरों की स्थापना की जानी चाहिए जिनमें विशिष्ट उद्योगों के श्रमिक भी लाभ उठा सकें।

(iii) इन दफ्तरों की कार्य-विधि का विशेष निरीक्षण होता चाहिए ताकि भ्रष्टाचार आदि दूर हो जाय।

(iv) रोजगार दफ्तरों को ग्रामीण क्षेत्रों के कस्बों में भी स्थापित किया जाना चाहिए।

शिवाराव समिति की सिफारिश

(Recommendations of Shiva Rao Committee)

भारत सरकार के योजना आयोग की सिफारिशों के आधार पर नवम्बर, 1952 में बी० शिवाराव ने सभापतित्व में सात सदस्यों की एक कमेटी (जिसमें श्रमिक तथा मालिकों के प्रतिनिधि भी थे) रोजगार दफ्तरों के संगठन, पद्धति व कार्य आदि की जांच करने तथा उनमें सुधार के हेतु सुझाव देने के लिए नियुक्ति की गई। इस समिति ने 28 अप्रैल, 1954 को अपनी रिपोर्ट सरकार के सम्मुख प्रस्तुत की थी। रिपोर्ट की उल्लेखनीय सिफारिशें इस प्रकार हैं—

1 रोजगार दफ्तरों का नाम राष्ट्रीय रोजगार सेवा होना चाहिए।

2 रोजगार दफ्तरों को स्थायी संगठन के रूप में कार्य करना चाहिए।

3 प्रशासन केंद्रित होना चाहिए अर्थात् रोजगार दफ्तरों का प्रशासनिक नियंत्रण राज्य सरकारों को सौंप देना चाहिए और केंद्र सरकार पर केवल नीति आदि बनाने का उत्तरदायित्व होना चाहिए।

4 सरकारी तथा अर्द्धसरकारी नौकरियों की भर्ती जहां तक संभव हो सके रोजगार दफ्तरों द्वारा ही होनी चाहिए।

5 केंद्र की अनुमति के बिना न तो नये दफ्तर खोले जायें और न बदलिये जायें।

6 निजी क्षेत्र के उद्योगों को अपने रिक्तस्थानों की सूचना अनिवार्य रूप से देनी चाहिए।

7 श्रमिकों के नाम दर्ज कराने की पूर्ण स्वतंत्रता होनी चाहिए।

8 रोजगार दफ्तरों को श्रमिकों व सेवानियोजकों को अपनी सहाय्य बिना किसी कीमत के देनी चाहिए।

9. बहुसंख्य श्रमिकों की भर्ती के लिए किसी प्रकार की अनिवार्यता सेवानियोजकों

पर नहीं लानी चाहिए।

10 रोजगार कार्यालयों के कामों का विस्तार करना चाहिए। रोजगार के आवेदों को एकत्र करना, रोजगार के लिए परामर्श देना, व्यावसायिक अनुसंधान, विश्लेषण और प्रशिक्षण आदि कार्य रोजगार दफ्तर को आवश्यक रूप से करना चाहिए।

शिबाराव समिति के अधिकांश सुझाव मान लिए गये हैं और धीरे-धीरे उनके सुझाव के आधार पर रोजगार दफ्तरों की दशा में सुधार किया जा रहा है।

आर्थिक नियोजन एवं रोजगार के दफ्तर (Economic Planning & Employment Exchanges)

प्रथम पंचवर्षीय योजना प्रथम पंचवर्षीय योजना में रोजगार दफ्तरों की उपयोगिता को स्वीकार करते हुए देश की औद्योगिक व्यवस्था में इन्हें महत्वपूर्ण स्थान दिया गया। प्रथम पंचवर्षीय योजना आयोग ने कहा “सरकार द्वारा स्थापित रोजगार दफ्तर यद्यपि बहुत ही सीमित सेवा कर रहे हैं फिर भी यह सेवा बड़ी लाभदायक है। यह जानने के लिए कि इसे ठीक करने के लिए इसके तरीकों और मगटन में क्या परिवर्तन होना चाहिए, एक जांच सुरुत ही की जानी चाहिए।” इस सुझाव के अनुसार भारत सरकार ने शिबाराव समिति की स्थापना की। इस समिति ने 1954 में अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की जिसमें इस संस्था के सुधार के लिए सुझाव दिये गये।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना: इस योजना में भारत सरकार ने राव समिति की सिफारिशों को ध्यान में रखते हुए रोजगार दफ्तरों के क्षेत्र को विस्तृत कर दिया। इस विषय में जो प्रस्ताव रखे गये वे इस प्रकार हैं—

(अ) रोजगार दफ्तरों के सेवा क्षेत्र को विस्तृत किया जाय ताकि ये ग्रामीण क्षेत्र में उचित सेवा कर सकें।

(ब) देश में एक युवक रोजगार कार्यालय की स्थापना की जाय जो युवा श्रमिकों की भर्ती के विषय में कार्य करे।

(स) इन दफ्तरों को रोजगार बाजार से संबंधित विविध प्रकार की सूचनाएँ एकत्रित करना चाहिए।

(द) रोजगार दफ्तरों को काम चाहने वाले व्यक्तियों को ढूँढने अथवा काम चुनने के विषय में परामर्श देना चाहिए।

(य) इन दफ्तरों को व्यावसायिक प्रशिक्षण तथा व्यावसायिक प्रवर्धन करना चाहिए।

द्वितीय योजना अवधि में 125 अतिरिक्त रोजगार दफ्तर खोले गये

तृतीय पंचवर्षीय योजना इस योजना में बेरोजगारी की समस्या के समाधान के लिए ऊपर वर्णित कार्यक्रमों को व्यावहारिक रूप देने के अतिरिक्त श्रमिकों को विभिन्न व्यवसायों व उद्योगों में कार्य करने के योग्य बनाने के लिए उनके प्रशिक्षण पर बहुत जोर दिया गया।

चतुर्थ पंचवर्षीय योजना इस योजना में रोजगार दफ्तरों को, विश्वविद्यालयों

को सलाह व इनफॉर्मेशन ब्यूरो को तकनीकी सलाह व सुझाव देने वाले केंद्रों एवं रोजगार के आकड़े इकट्ठे करने वाले रोजगार बाजारों के कार्यक्रम को सन्निवृत्ततासी बनाकर रोजगार सेवा का अधिक प्रसार किया गया।

पंचम पंचवर्षीय योजना : इस योजना में अपनाये गये ग्रामीण निर्माण कार्यक्रम के साथ इन योजनाओं पर जमल भी किया गया।

षष्ठम पंचवर्षीय योजना इस योजना में राष्ट्रीय नियोजन सेवा को और भी उपयोगी बनाने का प्रयास किया जा रहा है।

निष्कर्ष : रोजगार दफ्तरों के महत्त्व, उनकी वर्तमान स्थिति, सेवाओं और सफलताओं आदि के आलोचनात्मक मूल्यांकन के पश्चात् यह निष्कर्ष निकलता है कि रोजगार दफ्तर एक अत्यन्त महत्त्वपूर्ण संस्था है। परन्तु यदि इसमें अपेक्षित सुधार नहीं किए गए तो यह अपने निर्धारित लक्ष्यों की प्राप्ति में असमर्थ रहेगी। वर्तमान आर्थिक संरचना में जहाँ लोग बेरोजगार हैं और साथ ही प्रशिक्षण सुविधाओं का भी अभाव है, श्रम की मांग व पूर्ति में सामंजस्य बनाए रखने के लिए रोजगार दफ्तर अत्यन्त उपयोगी है।

परीक्षा-प्रश्न

1. श्रम की मांग एवं पूर्ति के बीच मध्य स्थापित करने वाली एक कड़ी के रूप में रोजगार के दफ्तरों के महत्त्व की विवेचना कीजिए।
2. क्या सेवा रोजगार कार्यालय रोजगार उत्पन्न करते हैं? एक अर्द्धविकसित देश के आर्थिक विकास में इनकी उपयोगिता एवं अर्थ बताइये।
3. भारत में रोजगार के दफ्तरों के इतिहास व संरचना की विवेचना कीजिए। इनकी कार्य प्रणाली में क्या दोष हैं? इनके सुधार के लिए सुझाव दीजिए।
4. "भारतीय उद्योगों में श्रम की भर्ती के तरीके इच्छक होने के लिये बहुत अधिक छोड़ देते हैं और कार्य-क्षमता की ओर नहीं झुकते।" इस कथन के प्रकाश में भारत में रोजगार के दफ्तरों का महत्त्व, कार्य और प्रगति की व्याख्या कीजिये।
5. "जिस समय तक समाज की आधुनिक व्यवस्था रहती है और उस समय तक जब तक कि उसका स्थान ऐसी व्यवस्था नहीं ले लेती जिसमें प्रत्येक नागरिक को शिक्षण और सेवा अवसर प्राप्त नहीं होता, उस समय तक श्रम की मांग और पूर्ति पर आवश्यक सन्तुलन संभव नहीं है।"

उक्त वाक्य को दृष्टि में रखते हुए रोजगार के दफ्तरों के महत्त्व और कर्तव्यों की भारतीय दृष्टिकोण से विवेचना कीजिए।

6. "हम ज्ञान की पूर्ण सार्वभौमिकता रखनी चाहिये कि श्रमिकों की भर्ती करते समय उनमें पूर्ण ज्ञान और योग्यता के साथ चारित्रिक गुण भी पाये जाते हैं जिससे कि वे अपने कर्तव्य का पूरा पालन कर सकें।" स्पष्ट कीजिए तथा बताइए कि भारतीय उद्योगों में श्रम भर्ती का क्या आधार अपनाया जाता है।
7. "रोजगार के दफ्तर रोजगार को व्यवस्थित करने के लिये हैं, न कि रोजगार को

जन्म देने के लिये।" भारत में रोजगार के दफ्तरों की कार्य प्रणाली के प्रकाश में उक्त कथन की आलोचनात्मक विवेचना कीजिये।

- 8 क्या आपके देश में रोजगार के दफ्तर सतोषप्रद कार्य कर रहे हैं ? उनकी त्रुटियों की व्याख्या कीजिये और उनकी कार्य-प्रणाली के सुधार के लिये उपायों का सुझाव दीजिये।
- 9 भारत में रोजगार के दफ्तरों की कार्य-प्रणाली का आलोचनात्मक विवेचन कीजिये। उनके सुधार के लिए आप कौन-कौन से सुझाव देंगे ?

अध्याय 8

कार्य की दशाये और कार्य के घंटे (Working Conditions and Hours of Work)

कार्य करने की दशाओ का अर्थ व क्षेत्र (Meaning and Scope of Conditions of Work)

कार्य करने की दशाओ से तात्पर्य कारखाने के उस वातावरण से है जिसमें श्रमिकों को कार्य करना पड़ता है। इसमें उनके स्वास्थ्य, स्वच्छता, सुरक्षा, कल्याण, सबंधी अनेक बातों का समावेश होता है। संक्षेप में, कार्य करने की दशाओ के अन्तर्गत वह सम्पूर्ण परिवेग या पर्यावरण आ जाता है, जिसमें एक श्रमिक को कार्य करना पड़ता है और जो श्रमिक की बाहरी व आंतरिक दोनों ही अवस्थाओं को प्रभावित करता है।

काय दशाओ के क्षेत्र में जिन विविध बातों का समावेश किया जाता है संक्षेप में वे इस प्रकार हैं—

1. स्वच्छता स्वच्छता में तात्पर्य यह है कि कार्य करने के स्थान पर किसी भी प्रकार की गंदगी न हो और वहां पर प्रतिदिन सफाई की जाय, फर्श पर नमी न हो, दीवारों पर सफेदी हो, शौचालय व मूत्रालय की सफाई का उचित प्रबंध हो, काम करने की मशीनें साफ सुथरी हो, पानी निकालने के लिए नालियां बंदी हो, इत्यादि।

2. उचित वायु का प्रबंध कारखानों में शुद्ध वायु के अंदर आन तथा गंदी वायु के बाहर जाने की समुचित व्यवस्था होनी चाहिए। जहां पर प्राकृतिक वायु के जाने की कोई व्यवस्था न हो वहां पर कृत्रिम वायु की व्यवस्था की जानी चाहिए। किसी किसी उत्पादन में उत्पादन प्रक्रिया के दौरान स्वास्थ्य के लिए हानिकारक गैस उत्पन्न होती रहती है। इसके लिए रोशनदान तथा गैस निकालने वाले पक्षेदार रोशनदान की व्यवस्था होनी जरूरी है। वायु की उचित व्यवस्था न होने से श्रमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

3. पर्याप्त प्रकाश कार्य करने के स्थान पर उचित प्रकाश की व्यवस्था करना भी आवश्यक है अन्यथा श्रमिकों की आंखों पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ता है और वे मजदूरी तथा कार्य क्षमता के साथ कार्य नहीं कर सकते तबमें उत्पादन कम होता है। जहां तक हम मनु प्राकृतिक प्रकाश का प्रबंध होना चाहें और इसके लिए रोशनदान और लिफ्टों का पर्याप्त संस्थापन होना आवश्यक है। यदि कृत्रिम प्रकाश का प्रबंध दिया जाय तो मजदूरी में और रात अधिक उपयुक्त होगा।

4 धूल से रक्षा : धूल श्रमिक के स्वास्थ्य के लिए हानिकारक है, इसलिए यह आवश्यक है कि श्रमिकों के लिए धूल से रक्षा करने का उचित प्रबंध हो। अतः आस-पास की सड़कों और कारखानों के अंदर जल छिड़कने की व्यवस्था की जानी चाहिए और यदि निर्माण क्रिया ऐसी है जिसके परिणामस्वरूप धूल, बुकनी आदि उड़कर इधर-उधर एकत्रित होती रहती है तो उसकी सफाई की भी उचित व्यवस्था होनी चाहिए। भारत में गर्म जलवायु होने के कारण ग्रीष्म ऋतु में धूल अक्सर उड़ा करती है इसलिए भारतीय उद्योगों में जल के छिड़काव का महत्त्व और भी बढ़ जाता है।

5 उचित तापमान : तापमान का मनुष्य की शारीरिक व मानसिक कार्य-कुशलता से बहुत गहरा संबंध होता है। यदि तापमान बहुत ठंडा या गर्म है तो दोनों ही दशाओं में श्रमिक काम नहीं कर सकेगा। भारत में ग्रीष्म काल में इतनी अधिक गर्मी पड़ती है कि मानसिक कार्य तो दूर रहा, शारीरिक कार्य करने की भी इच्छा नहीं होती। अतः कृत्रिम साधनों द्वारा तापमान को कम करने की व्यवस्था की जानी चाहिए।

6 यंत्रों से संरक्षण सभी खतरनाक मशीनों के चारों ओर आड़ की व्यवस्था की जानी चाहिए और यदि किसी यंत्र के प्रयोग के संबंध में विशेष सावधानी की आवश्यकता हो तो श्रमिकों की उचित आदेश दे देने चाहिए और आवश्यक सावधानी रखने के लिए पोस्टर थोड़ी-थोड़ी दूर पर लगा देने चाहिए।

7 कल्याण-कार्य व्यवस्था इसके अलावा स्नानागार, पीने योग्य स्वच्छ जल, वाचनालय, शिशु-भवन, शौचालय, मूत्रालय खेल के मैदान तथा कैंटीन आदि की व्यवस्था होनी चाहिए। इन सुविधाओं का भी श्रमिकों की उत्पादकता एवं कार्य क्षमता से घनिष्ठ सम्बन्ध होता है।

8 उचित कार्य के घटे कार्य करने की दशाओं में सबसे महत्त्वपूर्ण बात कार्य के घटे हैं। इनका श्रमिकों नियोजताओं और सम्राज पर गहरा प्रभाव पड़ता है। इसका कारण यह है कि कार्य के घटों का श्रमिक की काय-कुशलता, उसके स्वास्थ्य, काम करने की मनोवृत्ति, सामाजिक सम्बन्धों तथा घासिक कार्यों के साथ घनिष्ठ सम्बन्ध है।

श्रेष्ठ कार्य-दशाओं का महत्त्व (Importance of Working Conditions)

व्यक्ति परिस्थितियों की उपज है, जिस प्रकार की परिस्थितियों में वह रहता है वह उसका उसी प्रकार का बन जाता है। कहा जाता है, पर्यावरण मनुष्य का निर्माण करता है और अगर वह पर्यावरण में सुधार कर ले तो मनुष्य में भी सुधार कर सकते हैं।" जिन परिस्थितियों में मनुष्य कार्य करता है उनका उसके स्वास्थ्य, मनोवृत्ति, कार्य क्षमता, उत्पादकता तथा पारिवारिक आदि सभी पर गहरा प्रभाव पड़ता है। यही नहीं, औद्योगिक संबंध, श्रम स्थिरता, श्रम-मग्न भी इस प्रभाव से अछूते नहीं रहते। अतः यदि कोई राष्ट्र यह चाहता है कि औद्योगिक दृष्टि से उसकी सम्पन्नता और उत्पादकता अधिकतम हो, तो वहाँ के श्रमिकों के लिए काम करने की उचित दशाओं का होना बहुत आवश्यक है।

श्रम उत्पादन का एक महत्वपूर्ण सक्रिय साधन है और श्रमिक इस साधन का धारक व चाहक है। अच्छे व उत्साहवर्धक वातावरण में श्रमिक अधिक कार्य करता है तथा गंदे व अस्वस्थ वातावरण में कम कार्य करता है। जब श्रमिक को अस्वस्थ और दूषित वातावरण में कार्य करना पड़ता है, जहाँ पर चारों ओर गंदगी रहती है और धूल उड़ती है तथा वायु एवं प्रकाश का समुचित प्रबंध नहीं होता, तो उसका स्वास्थ्य बिगड़ने लगता है तथा उसकी कार्य-क्षमता घट जाती है।

कार्य करने की दशाओं का प्रभाव केवल श्रमिक के स्वास्थ्य व कार्य-क्षमता पर ही नहीं पड़ता, बल्कि श्रमिक की प्रवासी प्रवृत्ति तथा औद्योगिक संबन्ध भी इससे प्रभावित होते हैं। आज भारतीय औद्योगिक श्रमिकों का जो प्रवासी स्वभाव पाया जाता है, उसका मूल कारण भी कार्य करने का दूषित वातावरण ही है।

श्रमिकों और मालिकों के बीच शांतिपूर्ण और मैत्रीपूर्ण संबंध बनाने में काम करने की दशाओं का योगदान भी महत्वपूर्ण है। अनुभव यह बताता है कि जिन कारखानों में कार्य करने की दशाएँ अनुकूल होती हैं उनमें औद्योगिक विवाद पदा-कदा ही खड़े होते हैं और वे सद्भावपूर्ण वातावरण में सुलझ भी जाते हैं।

कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत कार्य करने की दशाओं से संबंधित व्यवस्था

(Working Conditions Under Factories Act, 1948)

कारखानों में उत्तम कार्य-दशाएँ सुनिश्चित करने के लिए भारतीय कारखाना अधिनियम में निम्न व्यवस्था की गई है, जिसका पालन करना अनिवार्य है—

1 स्वच्छता प्रत्येक कारखाना पूर्ण रूप से स्वच्छ रहना चाहिए तथा नाली में कूड़ा कचरा, शौचालय आदि के कारण कहीं भी दुर्गंध नहीं रहनी चाहिए। झाड़ू अथवा अन्य साधनों द्वारा प्रतिदिन फर्श, कार्य करने के कमरों की बेंचों आदि में से गंदगी साफ होनी चाहिए। कारखानों के अंदर की दीवारें, छतें, आने-जाने के मार्गों की दीवारें, सीढ़ियाँ इत्यादि कम-से कम हर वर्ष साफ किये जाने चाहिए और उन पर सफेदी अथवा वार्निश होनी चाहिए।

2 गंदगीयुक्त पदार्थों की सफाई यदि कारखानों में निर्माण क्रिया के फल-स्वरूप उसमें कूड़ा करकट या व्यर्थ पदार्थ उत्पन्न होते हैं तो उनकी सफाई के लिए उचित व्यवस्था की जानी चाहिए।

3 धूल व धुएँ से सुरक्षा : यदि किसी कारखाने में उत्पादन प्रक्रिया इस प्रकार की है कि उसमें धूल व धुआँ उत्पन्न होता है जो श्रमिकों के लिए हानिकारक व दुर्गंध-युक्त है तो उसे बंद करने के नमरे में उसी समय निवाले और एकत्रित न होने देने की व्यवस्था होनी चाहिए जिसमें दूषित वायु में सास न ली जाय।

4 रोशनदान तथा तापमान प्रत्येक कारखाने में शुद्ध वायु के आने-जाने के लिए पर्याप्त रोशनदान होने चाहिए। कमरों में तापमान इतना होना चाहिए जिससे श्रमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव न पड़े।

5 कृत्रिम नमी - जिन कारखानों में वायु में कृत्रिम ढग से नमी बढ़ायी जाती है, राज्य सरकारों को अधिकार दिया गया है कि वे उनके सबंध में नमी का प्रतिमान निर्धारित कर सकें और उसके पालन के नियम भी बना सकें।

6 अधिक भीड़भाड़ पर नियंत्रण: कारखानों के किसी भी कमरे में इतने अधिक व्यक्ति नहीं होने चाहिए जिसमें श्रमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़े। अधिनियम में यह आदेश है कि काम करने के स्थान पर प्रत्येक श्रमिक के लिए कम से कम 500 घन फुट का स्थान होना चाहिए।

7 प्रकाश - प्रत्येक कारखाने में अंदर के भागों में प्राकृतिक अथवा कृत्रिम रूप से समुचित प्रकाश की व्यवस्था होनी चाहिए। यदि किसी कारखाने में ऐसी बिड़कियाँ प्रयोग की गई हैं जिनके कांच चकाचौंध उत्पन्न करते हों, अथवा आँखों को हानि पहुँचाते हों तो उन पर रोक लगा देनी चाहिए।

8 पीने योग्य जल - प्रत्येक कारखाने में पीने के लिए स्वच्छ जल का भी उचित प्रबंध होना चाहिए। जल पीने का स्थान, स्नानागार, शौचालय, भूत्रालय आदि से 20 फुट से अधिक दूर होना चाहिए। यदि कारखाने में 250 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं तो गर्मी के मौसम में पानी को ठंडा करने की उचित व्यवस्था करनी चाहिए।

9 शौचालय व भूत्रालय - कारखाने में काम करने वाले श्रमिकों के लिए सुविधाजनक स्थानों में पर्याप्त संख्या में शौचालय और भूत्रालयों की व्यवस्था की जानी चाहिए। पुरुषों व महिलाओं के लिए अलग-अलग शौचालय व भूत्रालयों की व्यवस्था होनी चाहिए।

10 पीकदान - प्रत्येक कारखाने में धूँकने के लिए पीकदानों की व्यवस्था होनी चाहिए और उनकी सफाई होती रहनी चाहिए। राज्य सरकारों का इस सबंध में आवश्यक अधिनियम बनाने का अधिकार होगा।

11 यंत्रों की घनाबंदी - श्रमिकों की सुरक्षा और दुर्घटनाओं की रोक-थाम के लिए खतरनाक मशीनों उनके धूमने वाले भागों और पहियों के चारों ओर पर्याप्त रूप से आड़ लगाकर रखने की व्यवस्था करनी चाहिए। खतरनाक आड़ अथवा बिस्फोट से सुरक्षा का भी उचित प्रबंध होना चाहिए। आग लग जान की स्थिति में तुरंत बुलाने वाले यंत्र कारखानों में काफी मात्रा में उपलब्ध होना चाहिए।

12 कल्याण कार्य की व्यवस्था - भारतीय कारखानों अधिनियम की 42 से 50 तक की धाराएँ कल्याण कार्यों की व्यवस्था हेतु आदेश देती हैं—(अ) कपड़े धोने की सुविधा (ब) बैठने की सुविधा, (स) कपड़ा को सुखाने व रखने की सुविधा, (द) प्राथमिक चिकित्सा के उपकरण रखना (य) आशय स्थल विश्राम स्थल एवं कैन्टीन की व्यवस्था (र) शिशु सदन की व्यवस्था (ल) जल पान मूत्र की व्यवस्था, (व) अन्य अधिकारियों आदि की नियुक्ति।

विभिन्न उद्योगों में कार्य करने की दशाएँ

(Working Conditions in Various Industries)

यदि श्रमिकों की कार्य कुशलता और स्वास्थ्य के लिए कार्य करने की दशाएँ

सतोपजनक बनाना आवश्यक है परंतु भारतीय उद्योगों में काम करने की दशाएँ आदि भी सतोपजनक नहीं हैं। श्रम जाच समिति के अनुसार “भारतीय कारखानों की बड़ी इकाइयों की दशाएँ अत्यंत शोचनीय व विशेष मुद्धार करने के योग्य हैं। भारत में काम करने की दशाएँ शोचनीय होने के कारण यह हैं कि अधिकांश सेवायोजक इस ओर से बिल्कुल उदासीन रहते हैं और यह सोचते हैं कि काम करने की दशाओं में उन्नति के लिए व्यय करना व्यर्थ है।” भारत में विभिन्न उद्योगों में काम करने की दशाएँ सामान्यतः इस प्रकार हैं—

1 **घस्त्र उद्योग** अन्य उद्योगों की अपेक्षा घस्त्र उद्योग में कार्य करने की दशाएँ काफी सतोपजनक हैं। नगभग प्रत्येक कपड़ा मिल में वायु व प्रकाश का पर्याप्त प्रबंध है और सतोपजनक यंत्रों का प्रयोग किया जा रहा है। स्वच्छ जल, सफाई आदि की भी समुचित व्यवस्था है। अहमदाबाद, शोलापुर, ग्वासियर, बंबई, दिल्ली, मद्रास, मोदीनगर आदि स्थानों की कुछ कपड़ा मिलों में मौसम के अनुकूल तापमान बनाये रखने के यंत्रों का प्रयोग किया जाता है। बंबई व अहमदाबाद की कुछ मिलों ने रई की हानिकारक गंद व रेशों को बाहर निकालने के लिए यंत्र लगा रखे हैं। पुराने सूती कपड़ों के कारखानों में प्रकाश और तापमान का प्रबंध सतोपजनक नहीं है। मशीनें भी इस तरह लगाई गई हैं कि श्रमिकों के जमने-फिरने को पर्याप्त स्थान नहीं है।

2 **चीनी उद्योग** सामान्य रूप से मद्रास और बंबई की चीनी मिलों में उत्तर प्रदेश और बिहार के चीनी के कारखानों की तुलना में सफाई अधिक है। अहमदनगर के चीनी के कारखानों में उत्तर प्रदेश और बिहार के कारखानों की तरह दुर्गंध नहीं आती। बिहार और उत्तर प्रदेश की चीनी मिलों में सेंसे पानी, सीरे व जमे हुए कीचड़ के कारण सफाई की समस्या बढ़ती जा रही है। संक्षेप में, यह कहा जा सकता है कि चीनी उद्योग में कार्य करने की दशाएँ सतोपजनक नहीं हैं।

3 **जूट उद्योग** जूट उद्योग में वायु, प्रकाश तथा तापमान को अनुकूल बनाये रखने के लिए प्रयोग किये जाने वाले आधुनिक कृत्रिम साधनों का नहीं के बराबर उपयोग किया जाता है। कलकत्ता की पुरानी जूट मिलों में हवा और रोशनी का प्रबंध असतोपजनक है। कई मिलों में स्थान अत्यंत संकुचित है। इन मिलों में मशीनें भी ठीक से नहीं लगाई गई हैं। इसलिए मजदूरों को आने-जाने में काफी कठिनाई होती है। श्रम जाच समिति के अनुसार “जूट उद्योग में श्रमिकों को बड़े-बड़े काम करना पड़ता है जिससे उनके स्वास्थ्य व कार्य-क्षमता पर बुरा प्रभाव पड़ता है। महिला श्रमिकों की दशा तो और भी शोचनीय है।”

4 **इंजीनियरिंग उद्योग** इंजीनियरिंग उद्योग में कार्य करने की दशाएँ अधिक सतोपजनक है और उनमें वायु तथा प्रकाश की उचित व्यवस्था है जिससे श्रमिकों को काम करने में किसी विशेष कठिनाई का सामना नहीं करना पड़ता। परंतु कुछ फाउट्री और वर्कशॉप्स में अभी भी स्थिति सतोपजनक नहीं है।

5 **छापाखाना उद्योग** कुछ बड़े-बड़े छापाखानों को छोड़कर अधिकांश छापाखाने ऐसे मकानों में स्थित हैं जहां हवा, रोशनी आदि का कोई प्रबंध नहीं है। कुछ

छापेखाने तो अस्तबल, टीन के घेड़ों व अघेरी गलियों के किन्हीं पुराने मकानों में कायम हैं। इन छापेखानों की सफेदी या रंगाई का प्रश्न भी 8-10 साल में ही उठता है। फलों, दीवारों और मशीनों की सफाई भी नियमित रूप से नहीं होती है। फलतः यहाँ-वहाँ कूड़ा-करकट इकट्ठा रहता है। छापेखानों में गर्मी में गर्म और जाड़ों में ठंडा तापमान होने के कारण तथा वर्षा में छतों के चूने के कारण सकट और भी बढ़ जाता है। छापेखानों में पक्षों के न होने के कारण श्रमिकों की समस्या और भी बढ़ जाती है।

6 बर्तन बनाने के उद्योग इस उद्योग में कलकत्ता और खासियर में काम करने की दशाएँ बहुत ही असतोषजनक हैं। मुरझा की सुविधायें बगसौर के अतिरिक्त और कहीं भी उपलब्ध नहीं है।

7 बागान उद्योग : भारत के बागानों में कार्य करने की दशाएँ अत्यधिक शोचनीय हैं। असम और बंगाल के बाग बागानों में तो मलेरिया का प्रकोप बहुत है, जिसके कारण श्रमिक किसी-न-किसी बीमारी के शिकार बने रहते हैं। श्रमिकों के रहने के लिए आवास का भी अभाव है और उन्हें घूप, वर्षा तथा सर्दी की कठोरता का सामना करना पड़ता है। उन बागानों में श्रमिकों के लिए पीने के शुद्ध जल की कोई व्यवस्था नहीं है और न ही खाद्य पदार्थ पर्याप्त मात्रा में उपलब्ध हो पाते हैं। श्रमिकों को इस दूषित वातावरण में अधिक घंटों तक कठोर परिश्रम करना पड़ता है जिसके कारण उनकी शारीरिक शक्ति क्षीण होने लगती है।

8 अन्य उद्योग अन्य उद्योग, जैसे—काच, चमड़ा, बीड़ी, धूम्रक व हनिज आदि में भी काम करने की सामान्य दशाओं की हालत बहुत शोचनीय है।

उपर्युक्त वर्णन के पश्चात् हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि भारतीय उद्योग में काम करने की दशाएँ अत्यंत शोचनीय हैं जिनके कारण भारतीय श्रमिक आर्थिक कार्य-कुशल नहीं हैं।

कार्य के घटे

(Working Hours)

मजदूरी के स्तरों में वृद्धि के साथ साथ सतोषजनक काम के घटों की माग तीव्र-तर होती जा रही है। श्रमिकों का स्वास्थ्य कार्य क्षमता, उत्पादकता व कार्य के घटों से सबद्ध है। सेवायोगकों के लिए श्रम की उत्पादन लागत, उत्पादन की मात्रा व गुण, सतुष्ट श्रमिक वर्ग महत्वपूर्ण प्रश्न हैं जिनका समाधान श्रमिकों के काम के घटों से जुड़ा हुआ है सामाजिक दृष्टिकोण से भी वस्तुओं एवं सेवाओं की पूर्ति तथा ससाधनों का उपयोगीकरण श्रमिकों के कार्य के घटों पर निर्भर रहता है। यही नहीं, उपयोगी वस्तुओं व सेवाओं की माग भी परोक्ष रूप से कार्यविधि से प्रभावित होती है। इस प्रकार, कार्य के घटों की समस्या राष्ट्रीय आय की वृद्धि तथा उसके उपयोग से घनिष्ठ रूप से संबंधित है। राष्ट्रीय आय या लाभालाभ का हित इसी बात में है कि कार्य करने के घटे प्रत्येक उद्योग की परिस्थितियों के अनुसार निश्चित किये जायें। चूँकि श्रमिकों की योग्यता, उनकी शक्ति तथा सामर्थ्य प्रत्येक उद्योगों में उस कार्य-परिस्थिति के कारण, जिसमें वह कार्य

करता है, भिन्न-भिन्न होते हैं, इसलिए सभी उद्योगों में समान कार्य के घटे निश्चित नहीं किये जा सकते ।

इस बात का प्रयत्न किया जाना चाहिए कि प्रत्येक उद्योग के लिए अनुकूलतम काम के घटे निश्चित किये जायें । अनुकूलतम कार्यावधि से आसन्न उन कार्य के घटों में होना है जो कि एक निश्चित उत्पादन प्रणाली के अंतर्गत बिना अनावश्यक थकान के अधिकतम उत्पादन करते हैं । अनुकूलतम काम के घटे होने पर ही श्रमिक दीर्घ काल तक एक-से परिश्रम से कार्य कर सकते हैं । अनुकूलतम काम के घटे मालूम करने के लिए अनवरत अनुसंधान की आवश्यकता होती है ।

कार्य के घटों के परिणाम

कार्य करने के घटों का—उत्पादन, श्रमिकों के स्वास्थ्य व कार्य-क्षमता तथा औद्योगिक शांति पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है—

1. उत्पादन पर प्रभाव : यद्यपि इस संबंध में कोई निश्चित नियम नहीं है कि उत्पादन पर कार्य के घटों का क्या प्रभाव पड़ता है, क्योंकि यह बहुत कुछ प्रबंध की दक्षता और यंत्र की नवीनता पर निर्भर करता है, फिर भी यह देखा गया है कि काम करने के घटों में वृद्धि करने से उत्पादन घटिया किस्म का होता है, दुर्घटनाएँ अधिक होती हैं तथा उत्पादन की मात्रा घट जाती है । इसके कई कारण हैं—

(अ) अधिक घटे काम करने में श्रमिकों में थकावट पैदा हो जाती है । अतः बाद के घटों में उत्पादन मंदा घटता रहता है ।

(ब) श्रमिक जान-बूझकर अपने श्रम की बचत करते हैं और यह दुर्गुण भारत के श्रमिकों में बहुत अधिक है ।

(स) अधिक घटे कार्य कराने से छुट्टी, अनुपस्थिति, दुर्घटना, श्रम परिवर्तन अधिक होते हैं । अतः काम के घटों के कम होने से उत्पादन बढ़ सकता है । एक अध्ययन के अनुसार जब काम करने के 60 घटे प्रति सप्ताह रहे तब बीमारी, चोट व अनुपस्थिति के कारण कम समय नष्ट हुआ, परंतु जब 75 घटे प्रति सप्ताह काम कराया गया तो अधिक समय नष्ट होना लगा ।

(द) काम करने के घटे कम होने से बिजली व्यय में कमी होती है ।

(५) अधिक समय कार्य देने से कार्य का गुण भी खराब हो जाता है ।

साप्ताहिक दक्षता चक्र (Weekly Efficiency Cycle) और दैनिक दक्षता चक्र के अध्ययन से भी यह पता चलता है कि कार्य के घटे घटने का अर्थ उत्पादन घटना नहीं है । प्रो० एच० एम० वर्नन ने प्रथम महायुद्ध में कार्य के घटों के घटाने में उत्पादन में वृद्धि पाई थी । उनसे अध्ययन के कुछ परिणाम सारणी—1 (पृ० 106) में दिये जा रहे हैं ।

इस विवरण से यह स्पष्ट है कि यह कहना पूर्णतः सही है कि यदि कार्य के घटों में वृद्धि की जाय तो राष्ट्रीय उत्पादन या लाभान में भी वृद्धि होगी । पूँजीपति लोग राष्ट्र के नाम पर श्रमिकों का शोषण करने के लिए इस प्रकार के तर्क देते हैं परंतु इसका अर्थ

यह नहीं है कि काम के घटे निरंतर घटाने से उत्पादन सदैव ही बढ़ता है। एक बिंदु पर वह घटना भी शुरू हो जाता है, उसके बाद कार्य के घटे घटाना समाज और व्यक्ति के लिए हानिप्रद है। काम के घटे निश्चित करते समय यह विचार रखना चाहिए कि अधिकतम घटे निम्नतम न बन जायें तथा घटो को निश्चित करते समय विभिन्न श्रमियों की विभिन्न आवश्यकताओं का भी ध्यान रखना चाहिए।

सारणी—1 महिला श्रमिकों का दैनिक और साप्ताहिक उत्पादन¹

प्रति मण्डाह कार्य के घटे	प्रतिदिन का उत्पादन	कुल साप्ताहिक उत्पादन	उत्पादन का साप्ताहिक निदेशांक
66.0	100	7,128	100
64.4	122	7,126	100
47.5	156	8,028	113

पुरुष श्रमिकों का दैनिक और साप्ताहिक उत्पादन

प्रति मण्डाह कार्य व घटे	प्रतिदिन का उत्पादन	कुल साप्ताहिक उत्पादन	उत्पादन का साप्ताहिक निदेशांक
58.2	100	5,820	100
51.0	110	6,120	105
50.4	137	6,905	119

2 श्रमिकों पर प्रभाव सामान्यतः कार्य के घटे कम होने से मजदूरों पर अच्छा प्रभाव पड़ता है। क्योंकि इससे (अ) श्रमिकों की कार्य-कुशलता व उत्पादकता में वृद्धि होती है, (ब) उसके स्वास्थ्य को हानि नहीं होती, (स) उसकी आयु में वृद्धि होती है, (द) दुर्घटनाएँ अनुपस्थिति तथा श्रम परिवर्तन कम होता है, (य) वह शिक्षा, प्रशिक्षण आदि कार्यों में अधिक समय दे सकता है, (र) उसे परिवारिक जीवन के लिए भी अधिक समय मिलता है। एक थका हुआ श्रमिक परिवार समाज के लिए एक समस्या होता है।

3 श्रम व पूँजी के संबंध पर प्रभाव सेवायोजकों के साथ श्रमिक के संबंध में अधिक काम के घटो के प्रश्नों को लेकर अक्सर बैमनस्य हो जाता है। काम के घटे कम होने की दशा में श्रम और पूँजी के बीच मधुर संबंध पैदा हो जाते हैं। श्रमिक सेवायोजकों को शोषक नहीं शोषक समझन लगते हैं। इस प्रकार के स्नेहपूर्ण वातावरण में उत्पादन निश्चय ही बढ़ता है।

1 Quoted by Chaturvedi & Chaturvedi, Labour Economics and Labour Problems, p. 407.

कार्य के घटे के परिणाम के अध्ययन से यह स्पष्ट है कि यदि धर्मिकों के काम के घटो की सख्या कम होगी तो निश्चय ही परिणाम अच्छे होंगे। उपर्युक्त बातों के आधार पर यह कहा जा सकता है कि भारतीय उद्योग में कम काम के घटे रखने का विशेष महत्व है क्योंकि (अ) भारत एक गर्म देश है जहाँ थोड़ी देर काम करने से थक जाती है। (ब) काम के घटे कम रखने से अधिक लोगो को रोजगार मिलेगा और धर्म पूजा के बीच मधुर संबन्ध बने रहेंगे जिससे औद्योगिक शांति को सुरक्षा मिलेगी। (स) भारत में अनुपस्थिति की समस्या गंभीर है। सेवायोजकों के घटे कम कर दें तो अनुपस्थिति काफी सीमा तक कम हो जायेगी।

भारत में प्रमुख उद्योगों में काम के घटे (Working Hours in Main Indian Industries)

भारत के प्रत्येक उद्योग में काम के घटो का वर्णन करना तो कठिन है। अतः कुछ प्रमुख उद्योगों पर प्रकाश डाला जा रहा है—

1 **कारखाने** - भारत में संगठित उद्योगों में कार्य के घटों का निर्धारण विभिन्न नियमों द्वारा होता है। कारखानों में समय समय पर अधिनियमों में संशोधन हुए हैं और कार्य के घटो में भी कमी होती रही है। वर्तमान समय में जहाँ तक मौसमी व निरन्तर चलने वाले कारखानों में श्रमिकों का काम के घटो का संबंध है प्रत्येक सप्ताह में 48 घंटे और प्रत्येक दिन में अधिक में अधिक काम के घटे 9 ही मन्त है। बच्चों से दिन में 4½ घंटो में अधिक कार्य नहीं कराया जा सकता। सप्ताह में एक दिन अवकाश और प्रत्येक 4 घंटो के काम के उपरांत आधे घंटे का मध्यान्तर विश्राम आवश्यक है।

2 **साधारण उद्योग** इनमें भी वे ही व्यवस्थाएँ हैं जो कि कारखाना अधिनियम के अंतर्गत लागू होती हैं। इनमें एक विशेष व्यवस्था यह है कि जो श्रमिक मनुष्य के अंदर कार्य करते हैं उनमें दिन में 8 घंटो से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता।

3 **वागान उद्योग** वागानों में कार्य के घटे वागान श्रमिक नियम द्वारा निर्धारित हैं। पयस्का के लिए सप्ताह में 54 घंटे और बच्चों तथा किशोरों के लिए 40 घंटे कार्य की सीमा है। एक दिन में 12 घंटे में अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता। सप्ताह में एक दिन अवकाश होना चाहिए।

4 **परिवहन उद्योग** रेलवे वर्कर्सों में काम करने वाले कर्मचारियों को छोड़ सभी रेलवे कर्मचारियों के कार्य के घटो का निर्धारण (Railway Servants Hours of Employment Rules) 1951 के अनुसार होता है। इसके अंतर्गत रेलवे कर्मचारियों को चार भागों में बाँटा गया है और प्रत्येक श्रेणी के श्रमिकों के लिए कार्य के घट पलंग प्रलग निश्चित कर दिये गये हैं। गहन श्रेणी के कर्मचारी अधिकतम अधिक औसत रूप में एक सप्ताह में 45 घंटे में अधिक कार्य नहीं कर सकते। निरन्तर श्रेणी के कर्मचारियों के लिए यह अवधि 54 घंटे की रखी गई है। आवश्यक अन्तरिम (Intermittant) श्रेणी में आने वाले कर्मचारियों के लिए कार्य के घटो की सख्या अधिक से अधिक 75 घंटे निश्चित की गई है। रेलवे वर्कर्सों में काम करने वाले श्रमिकों का

काम के घटे कारखाना अधिनियम द्वारा निर्धारित किये जाते हैं।

भारतीय जहाजरानी उद्योग में कार्य करने वाले कर्मचारियों के लिए कार्य के घटो का निर्धारण इंडियन मर्चेन्ट शिपिंग एक्ट द्वारा किया जाता है।

5 व्यापारिक सस्यायें : व्यापारिक सस्याओं में कर्मचारियों के का कार्य घटे उत्तर प्रदेश, पंजाब, तमिलनाडु, गुजरात, महाराष्ट्र व मध्य प्रदेश की सरकारों ने क्रमशः 8, 10, 8, 9, 9 तथा 9 निर्धारित किये हैं। उत्तर प्रदेश राज्य में प्रति पांच घटे के बाद 1 घटे का आराम अनिवार्य है। इसी प्रकार, मध्य प्रदेश व तमिलनाडु राज्यों में प्रति 4 घटे के बाद 1 घटे का आराम आवश्यक है।

निष्कर्ष : कार्य के घटो के संबंध में राष्ट्रीय श्रम आयोग का यह विचार है कि कारखानों, जहाजों और बागानों में कार्य के घटे धीरे-धीरे घटाकर 40 कर देने चाहिए। यह कार्यक्रम दो चरणों में पूरा किया जाना चाहिए। पहले तो कार्य के घटे 48 से घटाकर 45 किये जाने चाहिए और फिर 40 कर देना चाहिए। हमारे विचार में वर्तमान परिस्थिति में मजदूरों के स्वास्थ्य, निधनता, महंगाई व दक्षता में ह्रास को देखते हुए यह सर्वथा उचित प्रतीत होता है कि सप्ताह में कार्य के घटे 48 से कम करके 40 और कार्य के दिवस 6 से घटाकर 5 कर दिये जाए। इससे ही मकता है कि प्रारंभ में उत्पादन पर कुछ हानिकारक प्रभाव पड़े, परंतु बाद में श्रमिकों की कार्य कुशलता और उत्पादकता में सुधार होने से उत्पादन में निश्चित रूप से वृद्धि होगी।

स्वतंत्रता के उपरान्त कार्य की दशाओं में वैधानिक सुधार

स्वतंत्र भारत सरकार श्रमिकों की आर्थिक दशा सुधारने में काफी प्रयत्नशील है। निम्नलिखित अधिनियमों के अंतर्गत भारत सरकार ने श्रमिकों की कार्य-क्षमता को बढ़ाने, उनके रहन-सहन के स्तर में वृद्धि करने तथा कार्य की दशाओं में सुधार करने के लिए प्रयास किया है—

- 1 कारखाना अधिनियम के अंतर्गत व्यवस्था
- 2 कर्मचारी भविष्य निधि
- 3 कर्मचारी राज्य बीमा योजना
- 4 मातृत्व लाभ अधिनियम
- 5 न्यूनतम मूल्य अधिनियम
- 6 औद्योगिक संघ अधिनियम
- 7 वृद्धावस्था में पेन्शन

इन अधिनियमों का विस्तृत वर्णन विभिन्न अध्यायों में किया गया है अतः हम उनकी पुनरावृत्ति यहां नहीं कर रहे हैं।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 क्या आपकी सम्मति में भारतीय कारखानों में काम करने की दशाएँ सतोषजनक हैं? यदि नहीं, तो उनके सुधार के लिए आपके क्या सुझाव हैं?

- 2 कार्य के घटों के संबंध में कारखाना अधिनियम, 1948 के विविध प्रावधानों का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए।
- 3 कार्य के न्यून घटों के लाभों की विवेचना कीजिए। क्या आप भारत में कम कार्य के घटों की पैरवी करेंगे ?
- 4 स्वतंत्रता के उपरांत औद्योगिक श्रमिकों की काम करने की दशाओं में क्या सुधार किये गये हैं ? उनका स्पष्ट वर्णन कीजिए।

अध्याय 9

भारत में उत्पादकता आन्दोलन (Productivity Movement in India)

उत्पादकता का अर्थ उत्पादन कई साधनों, जैसे—भूमि, श्रम, पूँजी, सगठन आदि के सहयोग पर निर्भर रहता है। इसमें से किसी एक साधन का उत्पादन में जो आनुपातिक भाग रहता है उसे ही साधन की उत्पादकता कहते हैं। संक्षेप में, उत्पादकता का सामान्य अर्थ वस्तुओं और सेवाओं के रूप में संपत्ति के उत्पादन तथा उत्पादन में साधनों के उपयोग के अनुपात से है। सबसे अधिक रुचि श्रम के संबंध में ली जाती है। अतः 'उत्पादकता' शब्द का अभिप्राय श्रम के सापेक्षिक सहयोग से लगाया जाता है। प्रति व्यक्ति या प्रति घंटा श्रम की उत्पादकता ज्ञात करनी हो तो निम्नलिखित सूत्र का प्रयोग किया जा सकता है—

$$U = \frac{P}{M} \text{ or } P = \frac{O}{M}$$

इस सूत्र में U (P) = उत्पादकता (Productivity), M (M) = धमिक घंटे (Men-hours) तथा O = समस्त उत्पादन।

परंतु उत्पादकता को केवल श्रम के दृष्टिकोण में मापना सतत परिणाम प्रस्तुत करेगा क्योंकि श्रम तो उत्पादन के कई साधनों में से एक है। वास्तव में, उत्पादकता से आशय प्रत्येक क्षेत्र में प्रत्येक प्रकार के अपव्यय को समाप्त करने हेतु सामूहिक प्रयासों से है और उपलब्ध मानवीय मौद्रिक मशीनरी व पदार्थों के पूर्णरूपेण उपयोग के लिए संगठित प्रयत्नों से है। अंतर्राष्ट्रीय श्रमसंगठन ने अनुसार "उत्पादकता से आशय मनुष्य, समाज अथवा देश के सभाध्य प्रसाधनों के साथ उपलब्ध वस्तुओं और सेवाओं के अनुपात से है। इसमें मानव, मशीन, मूल्य, मुद्रा शक्ति तथा भूमि आदि सम्मस्त उपलब्ध साधनों का पूर्ण उचित एवं क्षमतापूर्ण उपयोग निहित है। यह प्रत्येक क्षेत्र में प्रत्येक प्रकार से अपव्यय के विरुद्ध संगठित आक्रमण है।" श्री बी० के० आर० मेनन के मतानुसार "उत्पादकता को अन्तर्गत मानसिक प्रवृत्ति का विकास गर्भित करना है। इसमें तात्पर्य किसी कार्य को करने, किसी वस्तु का निर्माण करने अथवा किसी सेवा को प्रदान करने का सर्वश्रेष्ठ, सस्ता, गतिमान एवं सरल साधन खोज निकालना है।" डॉ० बी० बी० लाल के मतानुसार "उत्पादकता के तात्पर्य एक निश्चित समय तथा दशाओं में उत्पादन परिणामों तथा संबंधित उत्पादन चक्रों के मध्य, वित्तीय तथा भौतिक दोनों के मध्य माप

भारत में उत्पादकता आंदोलन

योग्य सुपरिभाषित सबघो से है।”

उत्पादकता के विषय में भ्रामक धारणाएँ

(अ) उत्पादकता बनाम अत्यधिक कार्य-भार : श्रमिक वर्ग में उत्पादकता से अधिक कार्य-भार एवं बठिन परिश्रम का अर्थ समझा जाता है, जिसका उद्देश्य मिल मालिकों के लाभ में वृद्धि करना है। श्रमिकों को अपने मस्तिष्क में इस भ्रांतिपूर्ण धारणा को निकाल देना चाहिए और समझना चाहिए कि उत्पादकता बढ़ाने का उद्देश्य अधिक कुशलता से कार्य करना है जिससे श्रमिकों को कम थकावट हो, उनके काम की दशाओं में सुधार हो और उनकी कार्य विधि सरल हो जाय।

(ब) उत्पादकता बनाम उत्पादन : कुछ लोग उत्पादकता की उत्पादन का पर्यायवाची मानते हैं। वास्तव में, उत्पादन व उत्पादकता में अंतर है : यदि किसी उद्योग में उत्पादन बढ़ता है तो इसका अर्थ यह नहीं होता कि उद्योग की उत्पादकता में वृद्धि हो गई है। ऐसा हो सकता है कि उद्योग में उत्पादन बढ़ जाय परंतु उत्पादकता पूर्ववत् ही रहे अथवा कम हो जाय। इस तथ्य को नीचे सारणी द्वारा समझाया गया है।

सारणी—1

	‘अ’ फैक्टरी	‘ब’ फैक्टरी
विनियोजित पूँजी	1 लाख रुपये	1.5 लाख रुपये
श्रमिकों की संख्या	100	200
उत्पादन इकाइयाँ	3 लाख	1 लाख 10 हजार

उपर्युक्त दोनों फैक्टरियों में स ‘ब’ में उत्पादन अधिक है परंतु श्रम एवं पूँजी की उत्पादकता ‘ब’ की अपेक्षा ‘अ’ में अधिक है।

भारत में उत्पादकता आंदोलन का महत्त्व

भारत एक विवासशील देश है जो आनन्दता प्राप्ति के बाद केवल पंचवर्षीय योजनाओं के माध्यम से अपना विवास करने का प्रयत्न कर रहा है। फिर भी हमारी औद्योगिक प्रगति मतोपजनक नहीं है। उद्योगों की उत्पादन क्षमता अत्यंत ही ग़ुन है और उत्पन्न दान लागत बहुत अधिक है। इसके लिए उत्तरदायी मुख्य कारण उत्पादन की अर्थज्ञानिक एवं परंपरागत पद्धतियाँ पुरानी मशीनें एवं यंत्र अनुपयुक्त मानवीय संबंध, निम्नतर प्रबंध प्रणाली तथा विवेकीकरण एवं आधुनिकीकरण जैसी नीतियों की न अपनाता है। संक्षेप में, यहाँ के उद्योगों की उत्पादकता अंतर्राष्ट्रीय औद्योगिक क्षेत्र की तुलना में काफी पिछड़ी हुई है। जब भारत में उत्पादकता बढ़े और उत्पादकता आंदोलन अपना विशेष महत्त्व रखता है। उत्पादकता आज समृद्धि का प्रतीक है और भारत के लिए यह जीवन-भरण का प्रश्न है। वस्तुतः आवश्यकता इस बात की है कि उत्पादन

की विकसित पद्धतियों नवीनतम मशीनों एवं उपकरणों, श्रेष्ठ मानवीय सत्रणी तथा प्रबल गतिविधियों द्वारा औद्योगिक उत्पादकता में वृद्धि की जाय। उत्पादकता वृद्धि से ही श्रेष्ठ किस्म की वस्तुओं का कम लागत पर उत्पादन करना, बाजारों को व्यापक करना और जन-सामाज्य का जीवन-स्तर उंचा करना संभव हो सकता है।

स्वर्गीय संवित बहादुरलाल नेहरू ने इस तथ्य का आभास करते हुए एक बार कहा था कि "यद्यपि हमारे देश में पर्याप्त मात्रा में सस्ती श्रम-शक्ति उपलब्ध है फिर भी हम अन्य देशों से उत्पादन-कला में लागत आदि में प्रतिस्पर्धा नहीं कर सकते, महा तक कि हम देश के आंतरिक सुरक्षित बाजार में भी अधिक दिनों तक नहीं टिक पाते। इस वास्तविकता का उत्तर केवल एक ही बात में निहित है कि हम अपने सीमित साधनों का सर्वोपयुक्त ढंग से उपयोग करें और उत्पादन की विकसित तकनीक एवं प्रबल की श्रेष्ठतम प्रणालियों को मान्यता प्रदान करें।" स्वर्गीय श्री लाल बहादुर शास्त्री ने भी उत्पादकता के महत्त्व को स्पष्ट करते हुए कहा था "हमें लोगों का जीवन-स्तर उच्च कर देना है। उत्पादकता बढ़ाने से उत्पादन की लागत कम होती है जिससे वस्तुएं कम कीमत पर बेची जा सकती हैं और बाजार का विस्तार होता है तथा विश्व के बाजारों में हमारी वस्तुएं महत्त्वपूर्ण ढंग से प्रतियोगिता कर सकती हैं।" इसी प्रकार, स्वर्गीय राष्ट्रपति डॉ॰ आरिफ हुसेन ने राष्ट्रीय विकास परिषद और राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के सम्मिलित अधिवेशन में बोलते हुए कहा था यह एक विरोधाभास लगता है कि यद्यपि उच्च विकसित राष्ट्रों की तुलना में हमारे यहां भ्रष्टाचारी का स्तर नीचा है लेकिन जो वस्तुएं हम सैवार करते हैं वे सस्ती नहीं हैं बल्कि अधिक लागत की हैं जिससे उनके बिकन में कठिनाई बनी रहती है। इसका एक ही उत्तर है कि हम अपनी जन शक्ति एवं अन्य साधनों का प्रभावशाली ढंग से उपयोग करें ताकि उत्पादकता में वृद्धि हो सके।

भारत में उत्पादकता आंदोलन की आवश्यकता का महत्त्व

1. आर्थिक पिछड़ापन भारत आर्थिक दृष्टि से विकसित देशों की तुलना में एक पिछड़ा हुआ देश है और यह आत्म निर्भर नहीं है। अतः यह आवश्यक है कि उत्पादकता को बढ़ाकर देश के प्राकृतिक साधनों का अधिक कुशल उपयोग किया जाय जिनके फलस्वरूप देश में ही उत्पादन की मात्रा में वृद्धि होगी और आयात पर निर्भरता कम होगी।

उत्पादनता वृद्धि में एक तरफ तो औद्योगिक इवाइयों की उत्पादन क्षमता बढ़ती है और दूसरी ओर पूंजीगत वस्तुओं का अधिक उत्पादन होने के कारण पूंजी निर्माण को नडावा मिलता है। वहीं हुई उत्पादन क्षमता तथा पूंजी निर्माण से विकास की दर में वृद्धि होती है और अव्यवस्था में सुखता आती है।

2. जीवन स्तर में सुधार भारतवासियों का जीवन स्तर काफी गिरा हुआ है। यद्यपि पंचवर्षीय योजनाओं के माध्यम में जन साधारण की दरिद्रता को दूर करने के पुनीत कार्य में हमारी सरकार सलग्न है लेकिन योजनाएं अपने में कोई चमत्कार अथवा देवी शक्ति नहीं हैं इसके लिए हमें अतः उत्पादन-क्षमता वर्धात उत्पादकता वृद्धि का

ही आश्रय लेना होगा। उत्पादकता वृद्धि में श्रमिकों की आय बढ़ेगी, उनके जीवन-स्तर में सुधार होगा, उपभोक्ता धर्म को विभिन्न वस्तुएं अष्ट स्तरों की तथा उचित मूल्य पर उपलब्ध होगी और उद्योगपतियों को अपनी पूँजी पर समुचित प्रतिफल मिलेगा।

3 निर्णय प्रोत्साहन एक अनुमान के अनुसार भारतीय वस्तुओं की उत्पादन लागत तथा मूल्य अंतर्राष्ट्रीय स्तर की तुलना में 50% से 90% तक अधिक है। फल-स्वरूप हम विदेशी उत्पादकों से प्रतिस्पर्धा नहीं कर पाते। विदेशी प्रतिस्पर्धा के अतिरिक्त आर्थिक विकास की दृष्टि से हमें देश की आर्थिक योजनाओं को क्रियान्वित करने तथा सुरक्षा व्यवस्था सुदृढ़ करने की दृष्टि से विदेशों तकनीकी ज्ञान और विदेशी मशीनों को आयात करने के लिए विदेशी विनिमय की आवश्यकता है, परन्तु यह सब कुछ अभी संभव हो सकता है जबकि हमारे उद्योग की उत्पादन-क्षमता में वृद्धि हो अन्यथा सभी स्वप्न अधूरे बने रहेंगे। अतः विदेशी बाजारों में अपना स्थान बनाए रखने और आर्थिक विकास की गति तीव्र करने के लिए औद्योगिक उत्पादकता में वृद्धि आवश्यक है।

4 उत्पादन मात्रा में वृद्धि और उत्पादन लागत में कमी भारत में पूँजी-निर्माण का अभाव है अतः यह आवश्यक है कि हम अपने सीमित पूँजीगत साधनों से अधिकतम उत्पादन करें ताकि एक तरफ वस्तुओं की मांग एवं पूर्ति में संतुलन बना रहे, और दूसरी तरफ, उत्पादन की लागत में कमी हो सके। कम पूँजी में उत्पादन लागत में कमी और उत्पादन मात्रा में वृद्धि के लिए उत्पादकता को बढ़ाना होगा। 1954 में प्रकाशित अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के एक प्रकाशन में उत्पादकता के इस पहलू के संबंध में कहा गया था "विस्तृत और आधारभूत अर्थ में उत्पादकता वृद्धि की समस्या को रोजगार में लगे सभी साधनों को अधिक कुशल प्रयोग में लाने की समस्या कहा जा सकता है जिसमें कम से-कम संभावित वास्तविक लागत पर वस्तुएं और सेवाएं उत्पादित की जा सकें।

5 उत्पादकता निर्देशकों के विविध प्रयोग आजकल उत्पादकता का माप सांख्यिकीय विधियों द्वारा किया जाता है जिसमें उत्पादकता निर्देशकों का निर्माण मुख्य है। उत्पादकता निर्देशक में होने वाले परिवर्तनों के आधार पर ही (अ) मजदूरी का मुग्तान, मीट्रिक एवं वास्तविक मजदूरी, कार्य करने की दशाओं, मूल्य नीति, प्रचलित नीति तथा मीट्रिक नीति आदि में यथानुरूप संशोधन किए जाते हैं। (ब) उत्पादकता निर्देशकों में भूतकाल की स्थिति, वर्तमान की आवश्यकता और भविष्य की क्षमता का अनुमान लगाया जाता है। (स) दो देशों की औद्योगिक प्रगति अथवा दो उद्योगों की तुलना उत्पादक निर्देशकों की सहायता से सरलतापूर्वक की जा सकती है।

6 अन्य लाभ (i) उत्पादकता में वृद्धि होने से देश की वास्तविक आय में भी वृद्धि होती है।

(ii) उत्पादकता में वृद्धि होने से श्रमिकों को भी लाभ पहुंचता है। उनकी आय में वृद्धि होती है काम के घंटे में कमी होती है तथा श्रम व्ययानकारी बाधों में वृद्धि होती है।

(iii) विदेशी उत्पादकों से सफल प्रतियोगिता की जा सकती है।

(iv) देश की सुरक्षा व्यवस्था को सुदृढ़ बनाने के लिए भी उत्पादकता में वृद्धि करना आवश्यक प्रतीत होता है।

भारत में उत्पादकता आंदोलन की प्रगति

भारत में उत्पादकता आंदोलन के सन्ध में समय-समय पर जो प्रयास किए गए हैं उनका संक्षिप्त विवरण निम्नलिखित है—

1 विदेशी विशेषज्ञ-दलों का आगमन सितम्बर, 1952 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की ओर से 4 व्यक्तियों का एक शिष्ट मंडल भारत पधारा, जिसका उद्देश्य अगले छ महीनों में भारतीय उद्योगों में उत्पादकता के वर्तमान स्तरों का पता लगाना तथा उसमें सुधार हेतु प्रदर्शन एवं सुझाव देना था। उस समय भारत में उत्पादकता का कोई केंद्रीय संगठन नहीं था। इस शिष्ट मंडल ने बर्बई तथा कलकत्ता में श्रम-उत्पादकता से संबंधित अनेक प्रदर्शन सयोजित किए और उत्पादकता आंदोलन को सक्रिय आधार पर लागू करने के सुझाव दिए। सितम्बर 1954 में पुन दो विशेषज्ञ भारत आये और उन्होंने भारत में राष्ट्रीय उत्पादकता केंद्र स्थापित करने का सुझाव दिया।

2 भारतीय उत्पादकता शिष्ट मंडल का जापान भ्रमण. अक्तूबर-नवम्बर, 1956 में भारत ने एक दल उत्पादकता बढ़ाने की प्रचलित विधियों का अध्ययन करने के लिए डॉ॰ विक्रम साराभाई की अध्यक्षता में जापान भेजा। दल ने विस्तृत अध्ययन एवं गहन सर्वेक्षण के बाद 1957 में अपने प्रतिवेदन में यह सुझाव दिया कि जापान की भांति भारत में भी राष्ट्रीय स्तर पर उत्पादकता वृद्धि आंदोलन चलाया जाए और इस कार्य के लिए राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की स्थापना की जाए।

3 उत्पादकता सेमिनार का आयोजन जापान से लौटे अध्ययन-दल की सिफारिशों पर विचार करने के लिए सरकार द्वारा 1957 में एक सेमिनार का आयोजन किया गया ताकि संपूर्ण स्थिति पर विचार करते हुए उत्पादकता आंदोलन के आधारभूत सिद्धांत निश्चित किए जा सकें। इस सेमिनार में आंदोलन की प्रगति के लिए जो आधारभूत सिद्धांत निश्चित किए गए वे संक्षेप में इस प्रकार हैं—(i) उत्पादकता आंदोलन की दल देने हेतु राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की स्थापना की जाय। (ii) सुधरी हुई तकनीक का प्रयोग करके उत्पादन की मात्रा और गुण में सुधार किया जाय। (iii) रोजगार समावनाओं में वृद्धि उत्पादकता वृद्धि पर ही निर्भर है। (iv) उत्पादकता वृद्धि के संपूर्ण लाभ सभी वर्गों—श्रम पूंजी तथा उपभोक्ता—में समान रूप से वितरित किए जाएं। (v) उत्पादकता वृद्धि के लिए उपयुक्त वातावरण का निर्माण करने के लिए औद्योगिक सन्ध मधुर बनाए जाएं। (vi) उत्पादकता आंदोलन का क्षेत्र विस्तृत बनाया जाए अपितु लघु एवं बृहत् तथा सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के सभी उद्योगों में इस आंदोलन को एक साथ लागू किया जाए।

4 राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की स्थापना उत्पादकता सेमिनार के निष्कर्षों के आधार पर जनवरी, 1958 में भारत सरकार ने राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की

स्थापना करने का निश्चय किया और फरवरी, 1958 में सार्वभौमिक सस्था के रूप में इसकी स्थापना की गई। उत्पादकता परिपद् की विस्तृत विवेचना हम इसी अध्याय में आगे करेंगे।

5 उत्पादकता वर्ष 1966 का निर्धारण : उद्योगपतियों के मध्य उत्पादकता के प्रति उत्साह, जागरूकता और उत्प्रेरणा उत्पन्न करने की दृष्टि से भारत सरकार ने 1966 का कैलेंडर वर्ष 'भारत उत्पादकता वर्ष' के रूप में मनाया। इस वर्ष में उत्पादकता आंदोलन को अधिक गतिशील तथा राष्ट्रव्यापी बनाने के लिए हर संभव कदम उठाया गया। सरकार को और में एक नया नारा 'अधिक उपभोग, कम उपभोग करो, नष्ट कुछ मत करो' (Grow more, Consume less, Waste nothing) बजाया गया, स्थान-स्थान पर उत्पादकता सेमिनार आयोजित किए गए तथा काफ़ी प्रचार दिया गया।

6. पंचवर्षीय योजनाओं में उत्पादकता वृद्धि प्रयास योजना के अनुसार 'देश की पंचवर्षीय योजनाओं का मुख्य लक्ष्य औद्योगिक एवं आर्थिक विकास की हर कीमत पर तीव्रता प्रदान करना है लेकिन यह तभी संभव हो सकता है जब उत्पादन के प्रत्येक मोर्चे पर हम सक्रिय बने रहें।' विकास की दर पर ही अंतिम रूप से उत्पादकता वृद्धि निर्भर करती है इसलिए हमें इस दृष्टि से पूर्ण सतर्क रहना है।" पंचवर्षीय योजनाओं में उत्पादकता आंदोलन के लिए उचित वातावरण तैयार हो सके, इस दृष्टि में हर संभव प्रयास किया गया। उदाहरणार्थ, क्षमता-महिता और भावना-महिता (Capacity Code, and Code of Conduct) तैयार की गईं। श्रमिकों एवं प्रबंधकों के समुचित प्रशिक्षण की व्यवस्था की गई, श्रमिकों के कार्य की दशाओं में सुधार किया गया, श्रमिकों एवं सेवायोजकों के संबंधों को मधुर बनाने के प्रयास किए गए। भारत सरकार ने उत्पादकता की प्रेरणा बनाए रखने के लिए 1956 से श्रम-वीर नामक राष्ट्रीय पुरस्कार की भी व्यवस्था की है।

7 उत्पादकता आंदोलन में अन्य समस्याओं का ध्यान देश के औद्योगिक उत्पादकता आंदोलन में राष्ट्रीय उत्पादकता परिपद् के अतिरिक्त निम्न समस्याओं के ध्यान भी उल्लेखनीय है—(i) भारतीय सांख्यिकीय सस्थान, कलकत्ता में विदेशी विशेषज्ञों को आमंत्रित कर सांख्यिकीय गुण-नियंत्रण के प्रशिक्षण का प्रबंध किया है। (ii) अहमदाबाद टक्सटाइल् इण्डस्ट्रीज रिमर्च एसोसियेशन ने वस्त्र उद्योग में गुण नियंत्रण कला का विस्तार किया है। (iii) राष्ट्रीय विकास परिपदों के अंतर्गत प्लांट प्रोजेक्ट कमेटी एवं योजना की औद्योगिक प्रबंध अनुसंधान इकाई तथा अन्य अनुसंधान सस्थाओं द्वारा उत्पादकता वृद्धि में संबंधित तकनीक में ज्ञानबोध के प्रयत्न किए जाते हैं। (iv) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने भारत की विशेषज्ञों की सेवाएं उपलब्ध कर इस आंदोलन को प्रोत्साहित किया है। (v) अमेरिका के तकनीकी महयोग मिशन ने भी विशेषज्ञों की सेवाओं तथा पुस्तकों के रूप में राष्ट्रीय उत्पादकता परिपद् को सहयोग दिया है।

8. उत्पादकता सेमिनार, 1972 : नयी दिल्ली में राष्ट्रीय उत्पादकता परिपद्

द्वारा मार्च, 1972 में उत्पादकता पर त्रिपक्षीय सेमिनार का आयोजन किया गया जिसमें उत्पादकता वृद्धि के प्रयासों में तेजी लाने तथा उत्पादकता वृद्धि में श्रम और प्रबंध के योगदान पर विचार-विमर्श किया गया।

राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् (राउप) (National Productivity Council)

1 स्थापना व प्रबंध अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा भेजे गए शिष्ट मंडल की सिफारिश तथा 1957 में आयोजित उत्पादकता सेमिनार में लिए गए सर्वसम्मति निर्णय के आधार पर भारत सरकार ने जनवरी, 1958 में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की स्थापना का निर्णय किया जिसे फरवरी, 1958 में एक रूपकाङ्ग दिया गया। परिषद् एक स्वामत्तशासी संस्था है जिसमें सदस्यों की संख्या 75 से अधिक नहीं हो सकती। इसमें उद्योगपतियों, श्रमिकों तथा सरकार तीनों के सदस्य समान संख्या में दिए जाते हैं ताकि सही तरीके से प्रतिनिधित्व बना रह सके। परिषद् का प्रबंध एक प्रशासनीय समिति द्वारा किया जाता है जिसमें अधिक-से अधिक 25 सदस्य हो सकते हैं। इन सदस्यों का निर्वाचन परिषद् द्वारा किया जाता है। परिषद् की इस समय 10 प्रशासनीय संस्थाएँ हैं जिनके जिम्मे अलग अलग कार्य सौंपे गए हैं। प्रशासन समिति की बैठक तीन महीने में एक बार होना अनिवार्य है।

परिषद् के कार्य

इस परिषद् के प्रमुख कार्य निम्नलिखित हैं (1) स्थानीय उत्पादकता परिषदों के माध्यम से प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन, संगठन तथा प्रबंध करना। (2) स्थानीय उत्पादकता परिषदों की कार्यवाही का निदेशन करना और इनका विकास करना। (3) उत्पादकता के संबंध में स्थानीय, क्षेत्रीय एवं राष्ट्रीय सम्मेलनों और गोष्ठियों का आयोजन करना। (4) उत्पादकता से संबंधित साहित्य एवं पत्र-पत्रिकाएँ प्रकाशित करना। (5) उत्पादकता से संबंधित साहित्य के क्षेत्रीय भाषाओं में प्रकाशन की व्यवस्था करना। (6) तकनीकी सहायता कार्यक्रम के अंतर्गत प्रबंधकीय एवं तकनीकी प्रशिक्षण के लिए व्यक्तियों को विदेश भेजना। (7) उत्पादकता बढ़ाने के लिए प्रयास करना। (8) औद्योगिक इकाइयों में इकाई उत्पादकता केंद्र स्थापित करने में सहायता करना और संपूर्ण देश के लिए औद्योगिक उत्पादकता परिषदें स्थापित करना। (9) विदेशों में उत्पादकता मंडल भेजना। (10) अध्ययन मंडलों व प्रतिवेदनों को प्रकाशित करना। (11) उत्पादकता सर्वेक्षणों का संचालन करना। (12) एशिया उत्पादकता संगठन की कार्यवाही में सहायता करना।

परिषद् की प्रगति

परिषद् की पहली बैठक मार्च, 1958 में हुई जिसमें अष्ट सूत्री योजना तैयार करके उसे परिषद् के स्थायी कार्यों की सलाह दी गई। अप्रैल, 1958 में परिषद् ने

उत्पादकता सर्वेक्षण समिति का गठन किया। इस समिति का मुख्य कार्य देश में तकनीकी प्रशिक्षण प्राप्त कर्मचारियों की आवश्यकता का अनुमान लगाना और उनकी उपलब्धता के संबंध में जानकारी प्राप्त करना है। अक्तूबर, 1960 के प्रथम सप्ताह में द्विदिवसीय सेमिनार का आयोजन किया गया जिसमें 15 सूत्री योजना पर विचार करते हुए सरकार, श्रमिकों तथा सेवायोजकों, तीनों पक्षों के उत्पादकता वृद्धि संबंधी उत्तरदायित्व निश्चित किए गए। मई, 1962 में पुनः सात सूत्री उत्पादकता सम्मेलन आयोजित किया गया। इस सम्मेलन को सात धनो में बाटा गया ताकि सभी विषयों पर पूर्ण दक्षता के साथ विचार विमर्श किया जा सके। सम्मेलन में प्रत्येक उद्योग में एक उत्पादकता परिषद् स्थापित किए जाने का निश्चय किया गया। सबसे पहले छपाई उद्योग में यह परिषद् स्थापित की गई। बाद में अनेक अन्य उद्योगों में भी उत्पादकता परिषदों की स्थापना की गई।

इसकी कार्य प्रगति का संक्षिप्त विवरण इस प्रकार है—

1. प्रशिक्षण कार्यक्रम . परिषद् द्वारा विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन और विभिन्न क्षेत्रीय तथा स्थानीय उत्पादकता परिषदों को विशेषज्ञों की सेवा उपलब्ध कराई गई है। परिषद् के समय-समय पर कार्य अध्ययन, कार्य विश्लेषण और कार्य मूल्यांकन तथा लागत नियंत्रण में संबंधित विभिन्न अध्ययन किए गए हैं और उनके निष्कर्ष प्रकाशित किए गए हैं।

परिषद् ने 1970 में सुपरबाइजर विकास योजना कार्यक्रम भी शुरू किया जिसके अंतर्गत 'National Certificate Examination' का आयोजन किया जाता है। यद्यपि यह स्वयं एक अध्ययन योजना है लेकिन रजिस्टर्ड परीक्षार्थियों के लिए कोचिंग की व्यवस्था भी की जाती है।

2. सघुस्तरीय क्षेत्र के लिए उत्पादकता सेवाएं . परिषद् विशिष्ट उत्पादकता केंद्रों के माध्यम से सघुस्तरीय क्षेत्र के उद्योगों को उत्पादकता प्रशिक्षण एवं तकनीकी सेवाओं की सुविधा उपलब्ध करती है। परिषद् ने तमिलनाडु में राज्य सरकार की सहायता से एक उत्पादकता केंद्र केवल सघु उद्योगों के लिए ही स्थापित किया था। बाद में इसी प्रकार की इकाइयां पंजाब, कर्नाटक, उत्तर प्रदेश, हरियाणा और आंध्र प्रदेश में स्थापित की गई हैं। इन केंद्रों द्वारा बहुत ही कम शुल्क पर सेवा प्रदान की जाती है।

3. उत्पादकता सर्वेक्षण . परिषद् द्वारा 1964 में उत्पादकता सर्वेक्षण एवं क्रियाम्बल सेवा शुरू की गई। इस सेवा का उद्देश्य उद्योगों में सुधरी हुई पद्धतियों, प्रक्रियाओं एवं तकनीकों का प्रयोग करना तथा अपव्ययों को समाप्त करके उनकी क्रियात्मक तथा प्रबंधकीय कार्य-क्षमता में वृद्धि करना है।

4. गोष्ठियों, परिचर्चाओं तथा सम्मेलनों का आयोजन . परिषद् ने उत्पादकता वृद्धि के संबंध में समय-समय पर गोष्ठियों, परिचर्चाओं तथा सम्मेलनों का आयोजन किया है।

5. प्रकाशन कार्य . यह परिषद् उत्पादकता के विभिन्न पहलुओं पर बहुत-सी त्रिकाएँ भी प्रकाशित करती है। परिषद्, नियमित रूप से अंग्रेजी में *Productivity*

News (मासिक) तथा Productivity (त्रैमासिक) और हिंदी में उत्पादकता पत्रिकाएँ प्रकाशित करता है। इसके अतिरिक्त परिषद् ने प्रकाशनो में Training Manuals, Supervision Guides तथा A P O Study Mission Reports आदि उल्लेखनीय हैं।

■ ईंधन क्षमता एवं तकनीकी सेवाएँ : परिषद् ने कुछ विशिष्ट क्षेत्रों, जैसे ईंधन क्षमता (Fuel Efficiency), सयंत्र अभियंत्रण (Plant Engineering) तथा उत्पादन अभियंत्रण में तकनीकी सेवाएँ प्रदान की हैं।

7 विदेशों में भेजे गए अध्ययन दल : परिषद् ने समय-समय पर उत्पादकता के संबंध में अध्ययन करने के लिए अध्ययन दलों को भी विदेशों में भेजा है।

8 अंतर्राष्ट्रीय सेवाएँ : परिषद् ने अब तक 10 अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया है तथा विदेशों में प्रशिक्षण के लिए काफी मात्रा में छान-बुस्तियाँ प्रदान की हैं।

9 विकास कार्य : परिषद् द्वारा स्थानीय उत्पादकता परिषदों के माध्यम से 31 मार्च, 1977 तक 301 अंतर्राष्ट्रीय उत्पादकता अध्ययन दलों का गठन किया गया जिनके सदस्यों की संख्या 2,862 थी।

राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के अधिक योगदान के लिए सुझाव

मार्च, 1972 में नई दिल्ली में उत्पादकता पर आयोजित एक कार्यक्रम में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के योगदान को अधिक उपयोगी बनाने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए गए—

1 राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की सेवाओं का विस्तार करने के लिए प्रयत्न किए जाने चाहिए।

2 प्रबंधकीय निष्पादन को मूल्यांकन करने के लिए राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को नई विधियों का विकास करना चाहिए।

3 राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को चाहिए कि वह उत्पादकता की योजना तथा पंचवर्षीय योजनाओं में संबंध स्थापित करने हेतु सरकार तथा योजना आयोग की सिफारिश के लिए उचित कदम उठाए।

4 लघुस्तरीय उद्योगों में उत्पादकता में सुधार करने के लिए राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को एक विशिष्ट परामर्श विंग (Special Consultancy Wing) की स्थापना करनी चाहिए।

5 राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को मत्स्वपूर्ण क्षेत्रों में अनुसंधान का कार्य संपन्न करना चाहिए, जैसे—वैतन वृद्धि के संबंध में उत्पादकता वृद्धि का अध्ययन करना, उत्पादकता के क्षेत्र में अध्ययन करना आदि।

6 देश में मूल्यांकन यंत्र तथा सामग्री का उपयोग होने के कारण उसके अनु-रक्षण की ओर ध्यान देना चाहिए। इस ओर भी राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को ध्यान देना चाहिए।

7 कृषि उत्पादकता के क्षेत्र पर आधारित उद्योगों की उत्पादकता में सुधार करने के लिए भी राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को प्रयत्न करने चाहिए।

8 नमंचारियों तथा श्रम संघों के पदाधिकारियों के उत्पादकता-स्तर को ऊँचा उठाने के लिए श्रम संघों को त्रिदिष्ट उपायों के सबंध में परामर्श देना।

9 आगे जाने वाले वर्षों में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के महत्वपूर्ण योगदान को ध्यान में रखते हुए इस बात का प्रयत्न किया जाना चाहिए कि केंद्रीय सरकार राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को दिए जाने वाले वार्षिक अनुदान में पर्याप्त वृद्धि करे।

10 विभिन्न उद्योगों की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को एक 'प्रशिक्षण कार्यक्रम' का विकास करना चाहिए।

11 उत्पादकता तकनीकों के उपयोग के लिए उपयुक्त वातावरण की स्थापना करना। इसके लिए योग्य पक्षों की समस्याओं का विकास करना, ताकि प्रबंध एवं श्रम संघ के मध्य विवाद के उत्पन्न होने पर उनकी सेवाओं का उपयोग किया जा सके।

भारत में उत्पादकता आन्दोलन का मूल्यांकन

(An Evaluation of Productivity Movement in India)

भारत में उत्पादकता आंदोलन की प्रगति के अध्ययन से यह स्पष्ट है कि यह आंदोलन धीरे-धीरे जोर पकड़ता जा रहा है और उत्पादकता एवं श्रमिक दोनों वर्ग अब यह महसूस करने लगे हैं कि उत्पादकता में वृद्धि किए बिना उनका तथा राष्ट्र का हित संभव नहीं है। परंतु फिर भी भारतीय उद्योग अधिक उत्पादन लागत, निम्न गुण-स्तर व अप्रयुक्त क्षमता आदि की समस्याओं में ग्रस्त हैं। अतः आवश्यकता इस बात की है कि सभी समस्याओं का हल खोजा जाय, गतिरोधों को दूर किया जाय। देश के प्रत्येक कारखाने की उत्पादकता आंदोलन की परिधि में लाया जाए। इस सबंध में निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1 प्रबंधकीय कुशलता : उत्पादन के सभी साधनों का क्षमतापूर्ण प्रयोग प्रबंधकीय कुशलता द्वारा ही संभव होता है। यदि हम यह मान लें कि कच्चे पदार्थों तथा पूँजी के प्रयोग से उत्पादन पर पड़ने वाला प्रभाव व्यापक रहता है तो श्रम ही उत्पादकता निर्धारित करने का प्रमुख कारक है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के एक प्रलेख में यह स्पष्ट किया गया है "जबकि सरकार, सेवायोजक वर्ग तथा प्रबंधक वर्ग और श्रमिक वर्ग सभी उत्पादकता बढ़ाने के लिए उत्तरदायी हैं और उनमें योगदान दे सकते हैं। परंतु प्रबंध एक प्रमुख कारक है। कोई भी देश अन्य प्रकार की तकनीकी सहायता, जिसमें प्रशिक्षण भी शामिल है का पूरा लाभ नहीं उठा सकता जब तक कि उसके पास श्रम-शक्ति ने ज्ञान का उपयोग करने के लिए प्रबंधकीय योग्यता नहीं अतः अर्द्धविकसित देशों में व्यापक अतिरिक्त पूँजी को आवश्यक बनाने के लिए पर्याप्त परिमाण में प्रबंधकीय योग्यता का विकास आर्थिक विकास योजनाओं की सफलता के लिए निर्धारक है।" इसी प्रकार, उर्वरक एवं बीज ने प्रबंधक वर्ग के उत्पादनता वृद्धि में योगदान के महत्त्व को स्पष्ट करते हुए लिखा है - "कोई सिद्धांत, वाद या राजनीतिक दर्शन मीमित मानवीय

तथा भौतिक साधनों के उपयोग से कम प्रयत्न द्वारा अधिक उत्पादकता संभव नहीं बना सक्ता। यह केवल दोषरहित प्रबंध द्वारा ही संभव हो सकता है।" अतः प्रबंधकों के चुनाव व प्रशिक्षण के संबंध में विशेष सतर्कता रखनी चाहिए।

श्रम की उत्पादकता में वृद्धि के लिए यह आवश्यक है कि निम्नस्तरीय प्रबंध अर्थात् निरीक्षण-स्तरीय प्रबंध को सुदृढ़ किया जाए। यदि प्रबंध की यह कड़ी कमजोर होगी तो श्रम की उत्पादकता बढ़ाने के तकनीकी सुधारों को कार्यान्वित करने में बाधा उपस्थित होगी।

2. मधुर औद्योगिक संबंध मधुर औद्योगिक संबंध उत्पादकता बढ़ाने की एक महत्वपूर्ण पूर्व शर्त है। श्रमिक-वर्ग उत्पादकता आंदोलन में सक्रिय रूप से भाग ले, इसके लिए आवश्यक है कि (i) श्रम-कल्याण-कार्यों में वृद्धि की जाए। (ii) श्रमिकों को प्रबंध में उचित स्थान दिया जाए। (iii) उन्हें आर्थिक उत्प्रेरणा प्रदान की जाए। (iv) कार्य करने की दशाओं में सुधार किया जाए। (v) उत्पादकता वृद्धि के लाभ उनमें समान रूप से वितरित किए जाए। (vi) इस प्रकार के नैतिक वातावरण तैयार किए जाएं जिनमें श्रमिकों को अनुभव हो कि उत्पादकता वृद्धि उनके हित में है।

3. वित्त की उपलब्धता औद्योगिक अनुसंधान एवं शोध कार्य करने, विवेकीकरण और आधुनिकीकरण की योजनाओं को क्रियान्वित करने तथा उद्योगों के श्रमिकों को प्रशिक्षण देने के लिए पर्याप्त वित्त की आवश्यकता होती है। अतः उत्पादकता वृद्धि के कार्यक्रमों को पर्याप्त मात्रा में और आसान शर्तों पर वित्त उपलब्ध किया जाना चाहिए।

4. लाभ का समान वितरण उत्पादकता वृद्धि के परिणामस्वरूप हुए लाभ में से श्रमिक उद्योगपति और उपभोक्ता सभी को लाभ प्रदान किया जाना चाहिए अर्थात् उद्योगपतियों के लाभ के अतिरिक्त श्रमिकों को अधिक मजदूरी मिले और उपभोक्तार्यों को सस्ती कीमत पर वस्तुओं की प्राप्ति हो जाए।

5. तकनीकी विधियों का उपयोग उत्पादकता नियंत्रण, लागत नियंत्रण तथा गुण नियंत्रण आदि तकनीकी विधियों के उपयोग को प्रोत्साहित करना चाहिए।

6. सामाजिक वातावरण की अनुकूलता किसी भी उत्पादकता-वृद्धि आंदोलन की सफलता के लिए आवश्यक है कि प्रबंधकों, श्रमिकों उपभोक्तार्यों तथा आपूर्तिकर्ताओं, सभी की मानसिक दशाओं में अनुकूल परिवर्तन होना चाहिए ताकि संपूर्ण सामाजिक वातावरण अनुकूल हो सके।

7. स्थापित क्षमता का पूर्ण उपयोग देश में इस समय अनेक उद्योगों में उनकी औद्योगिक क्षमता का एक महत्वपूर्ण भाग बेकार पड़ा है अतः उत्पादकता बढ़ाने की दृष्टि से यह आवश्यक होगा कि उनकी स्थापित क्षमता का पूर्ण उपयोग अति शीघ्र किया जाए।

8. सरकारी सहयोग यद्यपि देश में उत्पादकता वृद्धि के आंदोलन को सक्रिय बनाने के लिए सरकार महत्वपूर्ण भूमिका निभा रही है परंतु वह अभी भी उत्पादकता वृद्धि के लिए अनुकूल वातावरण बनाने में असमर्थ रही है। सरकार प्रबंधकों, तकनीकी

विशेषज्ञों तथा निरीक्षकों की उत्पादकता की विधियों को बड़े-बड़े उद्योगों में क्रियान्वित करने के लिए प्रशिक्षण दे सकती है और उद्योगों का सार्वजनिक क्षेत्र उत्पादकता का ऊँचा स्तर प्रदर्शित करके निजी क्षेत्र के सामने आदर्श उपस्थित कर सकता है। सरकार उत्पादकता बढ़ाने की क्रियाओं की सूचनाओं को क्षीघ्रातिशीघ्र उद्योगों तक पहुँचाने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है।

9 अन्य सुझाव (i) वैज्ञानिक प्रबंध की तकनीक को लागू करने के अतिरिक्त प्लांट से आउट और पदार्थों के प्रयोग में बचत-सम्भव सुधार किया जाना चाहिए। (ii) विभिन्न उद्योगों में उत्पादकता बोर्डों और प्रत्येक औद्योगिक उपक्रम में एक उत्पादकता विभाग की स्थापना की जानी चाहिए। (iii) श्रमिकों की सार्वजनिक मान्यता अथवा परितोषण व्यवस्था द्वारा भी उत्पादकता वृद्धि के लिए प्रेरित किया जा सकता है।

संक्षेप में, इस आंदोलन को सफल बनाने के लिए एक ओर श्रमिकों को अपना दृष्टिकोण बदलना होगा ताकि वे यह महसूस कर सकें कि उद्योग की उत्पादकता वृद्धि में उनकी समृद्धि निहित है और, दूसरी ओर, सरकार की सक्रियता, जागरूकता और प्रोत्साहन मूलक नीति की आवश्यकता है। प्रबंधक वर्ग को भी अपनी महत्वपूर्ण भूमिका निभानी होगी ताकि उत्पादकता आंदोलन सफल हो सके। इस संबंध में 1953 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा प्रसारित पैम्फलेट के निम्न विचार महत्वपूर्ण हैं—“उच्च उत्पादकता सरकार, प्रबंध एवं श्रमिकों में कठोर परिश्रम से ही प्राप्त हो सकती है। सरकार का उत्तरदायित्व है कि वह सतुलित आर्थिक विकास का प्रोग्राम बनाकर वंदे-शिक व्यापार, पूँजी निर्माण, एकाधिकार प्रनीतियों, मौद्रिक एवं तट-जर नीतियों, मुद्रा तथा अनुकूल कार्यकारी दशाओं का निर्माण करके वैज्ञानिक अन्वेषणों को प्रोत्साहन देकर इस संबंध में अनुकूल वातावरण बनाए।”

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारत में औद्योगिक विकास के सदर्भ में ‘उत्पादकता आंदोलन’ के औचित्य का परीक्षण कीजिए। इस आंदोलन में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की भूमिका का वर्णन कीजिए।
- 2 “प्रत्येक दशा में प्रयत्नों का विवेकीकरण ही उत्पादकता का वास्तविक आधार है।” इस कथन का भारतीय उद्योगों की उत्पादकता के सदर्भ में स्पष्टीकरण कीजिए।
- 3 उत्पादकता तथा उत्पादन में अंतर कीजिए। भारतार्ष में औद्योगिक विकास के सदर्भ में उत्पादकता आंदोलन के औचित्य का परीक्षण कीजिए। इस आंदोलन में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की भूमिका का वर्णन कीजिए।
- 4 “उत्पादकता के ऊपर ही किसी उपक्रम का जीवन तथा उसकी समृद्धि निर्भर करती है।” इस कथन की व्याख्या कीजिए और यह बताइए कि उत्पादकता बढ़ाने के लिए कौन-से कदम उठाए जाएँ ?
- 5 राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के गठन, कार्यकारी संगठन, उद्देश्यों तथा कार्यों की विवेचना कीजिए। इसकी क्या-क्या सफलताएँ हैं ?

श्रम और सहकारिता (Labour and Co-operation)

सहकारिता की परिभाषा : साधारणतः 'सहकारिता' शब्द का अर्थ होता है 'मिल-जुलकर काम करना'। अर्थशास्त्र में सहकारिता का अर्थ व्यक्तियों के उस समूह से है जिसका उद्देश्य इयत्तवारी से सामान्य आर्थिक हितों को प्राप्त करना है। श्री कल्वर्ट (Calvert) के शब्दों में : 'सहकारिता एक ऐसा संगठन है जिससे व्यक्ति स्वेच्छा से और समान स्तर पर अपने आर्थिक उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए संगठित होते हैं।' अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार, "एक सहकारी समिति आर्थिक दृष्टि में निर्बल व्यक्तियों का एक संगठन है जिसके अंतर्गत समान अधिकार व समान उत्तरदायित्व के आधार पर सम्मेलन लोग स्वेच्छा से कार्य करते हैं।" प्रो० सैलिंगमैन के शब्दों में "सहकारिता का अर्थ उत्पादन और वितरण में प्रतिस्पर्धा का परिहारा तथा सभी प्रकार के मध्यस्थों की आवश्यकता को समाप्त करना है।"

सहकारिता के सिद्धांत अथवा तत्त्व

किसी भी संगठन के सहकारी संगठन होने के लिए निम्न तत्त्वों का होना आवश्यक है—

(i) **स्वैच्छिक संघ :** सहकारी संस्था की सदस्यता पूर्णस्वेच्छेण ऐच्छिक होती है अर्थात् प्रत्येक सदस्य को संस्था की सदस्यता की स्वीकार करना और छोड़ने की पूर्ण स्थगनता होती है।

(ii) **नोबनफ्रीड :** सहकारी समिति का प्रशासन नोबनफ्रीड ढंग से चलता है अर्थात् प्रत्येक सदस्य को एक मत प्रदान करने का अधिकार होता है चाहे उसने कितने ही अक्ष वषों तक खरीदे हों। 'एक व्यक्ति एक मत' वाला सिद्धांत ही लागू होता है।

(iii) **पारस्परिक सहायता द्वारा आत्म-सहायता :** खुद सदस्यों के पास अधिक साधनों का अभाव होता है, अतः वे सभी मिलकर और अपने साधनों को एकत्रित कर अपने उद्देश्यों की पूर्ति करते हैं, अर्थात् 'एक सबके लिए और सब एक के लिए' मुख्य सिद्धांत है।

(iv) **सामान्य हित :** सहकारी संघ सभी सदस्यों के कल्याण में दृष्टि का लक्ष्य लेकर बनाये जाते हैं। उनमें परस्पर प्रतिस्पर्धा का अभाव रहता है।

(v) नैतिक गुणों का विकास : श्री ताल्मकी के शब्दों में "सहकारिता सदस्यों में स्वामिभक्ति, मित्रता और सहकारिता की भावना का विकास करती है।"

(vi) सहकारिता का उद्देश्य मध्यस्थों का लोप करना और स्पर्धा की इतिथी करना है।

श्रमिकों के लिए सहकारिता के लाभ

श्रमिकों के सामाजिक व आर्थिक कल्याण के लिए सहकारिता बहुत महत्त्व रखती है। इस तथ्य से इकार नही किया जा सकता कि किसी बाहरी महायत्ना की अपेक्षा स्वयं के प्रयत्नों व पारस्परिक सहायता द्वारा अधिक लाभ प्राप्त हो सकता है। सहकारिता देश में श्रमिकों की स्थिति सुधारने में बहुत महत्त्वपूर्ण सिद्ध हो सकती है। सहकारिता में श्रमिक बहुत सीमा तक श्रृणुप्रस्तुता में वच सकते हैं और गद्दी वस्तियों में रहने में छुटकारा पा सकते हैं। आर्थिक अधिकारियों की सतुष्टि के साथ-साथ सहकारिता अपने सदस्यों के जीवन में स्वायंहीनता, ईमानदारी व ममानता जैसे उच्च आदर्शों का विकास भी करती है। सहकारिता में श्रमिकों में मितव्ययता और पारस्परिक सहयोग की भावनाएँ बढ़ती है और वे राष्ट्र के अच्छे नागरिक बन सकते हैं। उन्हें अनुशासन से रहने व कार्य करने की आदत पड़ती है। इस प्रकार, सहकारिता कार्य करने का एक ढंग है जो श्रमिकों को समानता के आधार पर भिन्न-जुनकर कार्य करना सिखाती है।

सहकारिता का विचार सर्वप्रथम इंग्लैंड में राबर्ट ओवन के अस्तित्व में आया क्योंकि उस समय कारखानों में श्रमिकों का बहुत अधिक शोषण हो रहा था। ओवन ने सर्वप्रथम अपने ही कारखाने में सहकारिता का प्रयोग किया और व्यवसाय के प्रबंध में श्रमिकों को अधिक-से-अधिक भाग दिया। वे यह चाहते थे कि श्रमिक कारखाने के प्रबंध का उत्तरदायित्व सहकारिता के आधार पर स्वयं वहन करें। इस प्रकार, कारखानों में श्रम सहकारिता का प्रादुर्भाव हुआ जिसमें श्रमिक ही अदमाय के प्रबंधक होते थे और उपभोग की वस्तुओं का उत्पादन इन सहकारी समितियों द्वारा किया जाता था।

सहकारिता द्वारा श्रमिक सहायता के रूप

भारतवर्ष में सहकारिता आंदोलन के अतर्गत श्रमिकों के लिए जो कार्य किये गये हैं उनका अध्ययन हम पाप शीर्षकों के अतर्गत करते हैं—

1. श्रमिक सहकारी समितियाँ : इन सहायी समितियों के अतर्गत श्रमिकों और प्रबंधकों में एक प्रवार का समझौता हो जाता है जिसकी शर्तों के अनुसार श्रमिक अपना कार्य करते हैं और उन्हें प्राप्त होने वाली भाग में प्रबंधन द्वारा उपयुक्त हिस्सा प्रदान किया जाता है। इस व्यवस्था की प्रमुख विशेषता यह है कि काम करते समय श्रमिक दिना मालिक के प्रबंध में एक प्रकार की स्वतंत्रता का अनुभव करते हैं।

भारतवर्ष में श्रमिक सहकारी समितियों के अग्रनिखित चार स्वरूप देखने को मिलते हैं—

(अ) श्रम अनुबंध समितियाँ : इनकी स्थापना का मुख्य उद्देश्य बेरोजगार

श्रमिकों को कार्यें दिलवाकर उनकी अभिरुचियों की पूर्ति करना है। इस दिशा में प्रयास महाराष्ट्र, पंजाब, राजस्थान, आंध्र प्रदेश व तमिलनाडु में किये गये हैं। उदाहरणार्थ, आंध्र प्रदेश में सायंजनिक निर्माण विभाग, जिला बोर्डों, सिंचाई और सड़कों के निर्माण का कार्य ऐसी ही अनुबध समितियों को प्रदान किया जाता है।

श्रम अनुबध समितियाँ श्रमिकों को ठेकेदारों एवं ऐसी अन्य किसी भी एजेंसी के शोषण से बचाती हैं और इस प्रकार उन्हें ऊँची मजदूरी प्राप्त करवाने में सहायक होती हैं। यह भी महसूस किया गया है कि ये समितियाँ ठेकेदारों की अपेक्षा कम लागत पर कार्यें निष्पादित कर सकती हैं।

(ब) **सहकारी कार्यशाला** महाराष्ट्र, तमिलनाडु व केरल आदि में सहकारी आधार पर कार्यशालाएँ चलाई जा रही हैं। इनके द्वारा सरगार से आधिक सहायता प्राप्त कर दैनिक जीवन में प्रयोग में लायी जाने वाली वस्तुओं का उत्पादन करके सदस्यों को लाभान्वित करने का प्रयास किया जाता है।

(स) **मोटर यातायात समितियाँ** इस प्रकार की समितियाँ अपने सदस्यों द्वारा दिये गये अश्वदानों की सहायता से मोटर आदि वाहनों का प्रबध करती हैं और इनसे जो आय प्राप्त होती है उसे सदस्यों के मध्य वितरित कर दिया जाता है। ये समितियाँ मुख्य रूप से राजस्थान, पंजाब और पश्चिमी बंगाल में पाई जाती हैं।

(द) **वन में कार्य करने वाले श्रमिकों की समितियाँ** इन समितियों के निर्माण आदिवासियों तथा अन्य पिछड़ी हुई जनजातियों की आर्थिक और सामाजिक परिस्थितियों में सुधार करने के लिए किया गया है। इस प्रकार की समितियाँ मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, गुजरात व आंध्र प्रदेश में कार्य कर रही हैं।

2 **औद्योगिक सहकारी समितियाँ** इन्हें दो वर्गों में रखा जा सकता है—

(अ) **कारिगर समितियाँ** इनमें छोटे शिल्पी मिलकर निम्नलिखित उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए सगठन बनाते हैं—(i) उपयुक्त कीमत पर कच्चा माल अथवा औजार उपकरण प्राप्त करने के लिए (ii) शीघ्र एवं सस्ती ऋण सुविधाएँ प्राप्त करने के लिए, (iii) विभिन्न उत्पादक पक्रियाओं को तकनीकी एवं सामान्य पथ प्रदर्शन प्रदान करने के लिए।

(ब) **उत्पादकों की समितियाँ** इनमें उत्पादक आरंभ से लेकर अंत तक उत्पादन के कार्यों को स्वयं चलान और बाहरी सहायता के बहिष्कार के लिए सम्मिलित प्रयास करते हैं। ऐसी समितियों में श्रमिक स्वयं निर्माता होते हैं वे स्वयं ही पूँजी तौर पर दो वर्गों में विभाजित की जा सकती हैं—(क) हाथकरघा बुनकर समितियाँ, और (ख) अन्य औद्योगिक समितियाँ, जैसे—साख के कामगारों, कुम्हारों, पीतल एवं चमड़ा उद्योग के नर्मचारियों की समितियाँ।

हाल के एक आकलन के अनुसार औद्योगिक क्षेत्र में लगभग 56,000 सहकारी समितियाँ सगठित हुईं, जिनकी सदस्य संख्या लगभग 40 लाख और कार्यगत पूँजी 268 करोड़ रुपये से अधिक है।

3 सहकारी ऋण समितियाँ . भारतवर्ष में श्रमिकों में पाई जाने वाली ऋण-प्रस्तुता की गंभीर समस्या को दृष्टि में रखते हुए सहकारी ऋण समितियों का श्रमिकों द्वारा निर्माण किया गया है। भारत के विभिन्न क्षेत्रों व उद्योगों में जैसे—जूट मिल उद्योग दस्य मिल उद्योग व रेलवे आदि में ये समितियाँ सफलतापूर्वक कार्य कर रही हैं जिसमें श्रमिकों को सस्ती दर पर ऋण दिया जाता है।

4 सहकारी आवास समितियाँ आवास की अपर्याप्त व बुरी व्यवस्था हमारे श्रमिकों के निम्न स्तर का एक मुख्य कारण है। आवास की गंभीर समस्या के समाधान के लिए सहकारी आवास समितियों का भी निर्माण किया गया है। सहकारिता के आधार पर श्रमिकों को आवास-स्थान प्रदान करने के लिए सफल प्रयोग का भी उदाहरण मद्रास मिल्स लिमिटेड द्वारा प्रस्तुत किया गया है जिसमें मद्रास के निकट हरवेपट्टी में एक भवन निर्माण सहकारी समिति स्थापित की है।

5 विविध प्रकार की सहकारी समितियाँ श्रम व अन्य क्षेत्रों में भी सहकारिता का उपयोग किया जा रहा है जैसे—सहकारी जलपान गृह व सहकारी उपभोक्ता भंडार आदि स्थापित किये जा रहे हैं।

विदेशों में श्रमिक सहकारी समितियों के कार्यों के अध्ययन से निकाले गये परिणाम

कुछ महत्वपूर्ण विदेशों में सहकारी समितियों के कार्यों के अध्ययन करने से निम्नलिखित उपयोगी शिक्षाएँ मिलती हैं—

1 कम सदस्यता में मददगारता इस प्रकार की समितियों में सदस्यों की संख्या कम होनी चाहिए ताकि सदस्य एक दूसरे की योग्यता का अच्छी तरह से अनुमान लगा सकें।

2 सह-श्रमिक चुनने की स्वतंत्रता सहकारी समूहों को यह अधिकार होना चाहिए कि वे अपने सह-श्रमिक चुन सकें। इस प्रकार की स्वतंत्रता में समूह में समान योग्यता वाले व्यक्ति ही प्रवेश पा सकेंगे जिससे कार्य की गति में वृद्धि हो जाती है और मजदूरी बढ़ जाती है।

3 निर्माण कार्यों के लिए उपयुक्त उन कार्यों में सहकारी श्रमिक समितियाँ अधिक उपयुक्त होती हैं जिनके निष्पादन के लिए अनुसृत श्रमिक पर्याप्त मात्रा में उपलब्ध रहते हैं। इस प्रकार की समितियाँ रेलों, सड़कों, पुलों, गलियों, इत्यादि के निर्माण कार्य के लिए बहुत उपयोगी प्रमाणित हुई हैं।

4 पूर्ण जानकारी श्रमिक सहकारिता के साथ अनुबंध करते समय सेवा योजना को चाहिए कि वे ठेके के कार्य की सब बातें विस्तारपूर्वक समझ दें और कार्य के प्रत्येक अंश का मूल्य अलग अलग निर्धारित कर दें।

5 भ्रष्टाचार में भ्रष्टाचार नवायोजना को चाहिए कि थोड़े थोड़े समय के उपरांत (जैसे सप्ताह या अर्द्ध मासिक) नियमित रूप में मजदूरी का भुगतान करें जिससे श्रमिक अपना जीवन निराला नियमित रूप से कर सकें।

6 आवश्यक औजारों का प्रबंध . संवायोजकों को चाहिए कि वे कार्य के लिए आवश्यक उपकरण और औजार व यंत्र आदि अपने पास से दें ।

7 सुसंगठित फेडरेशन . श्रम सहकारिता का एक सुसंगठित फेडरेशन बनाना आवश्यक है कि सहकारी समितियों के अधिकारों की रक्षा हो सके और उन्हें वात्मघाती प्रतिस्पर्धा से दूर रख सकें ।

भारत में श्रम-सहकारिता के विकास के लिए सुझाव

भारतवर्ष में श्रमिक वर्ग में सहकारिता आंदोलन को अधिक लोकप्रिय तथा व्यापक बनाने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

(i) श्रमिक शिक्षा कार्यक्रम के माध्यम से श्रमिकों में सहकारिता के महत्व के प्रति जागृति उत्पन्न की जाय और उन्हें सहकारिता के ढंगों से अवगत कराया जाय ।

(ii) सरकार के सार्वजनिक निर्माण विभाग को ठेके देने के मामले में श्रम-सहकारिताओं को ही प्राथमिकता देनी चाहिए ।

(iii) गांवों में सहकारी समितियाँ स्थापित की जानी चाहिए और जब कृषि कार्य न हो तब गांव में कार्य करने के ठेके दिये जाने चाहिए ।

(iv) जब तक श्रम-सहकारिता अच्छी तरह स्थापित न हो जाय तब तक उनको होने वाली हानि सरकार को पूरी करनी चाहिए । सरकार को चाहिए कि वह सहकारिता आंदोलन को प्रोत्साहित करने के लिए अपना यथासंभव योगदान प्रदान करे क्योंकि सहकारिता द्वारा प्राप्त होने वाले लाभों का प्रत्यक्ष प्रभाव श्रमिकों की कार्य-कुशलता पर पड़ता है ।

(v) जन्मा तक हो सके कार्य के लिए आवश्यक सामान स्वयं समिति उपलब्ध करे । इससे लाभ व रोजगार के अतिरिक्त साधन मिल जायेंगे ।

(vi) क्षेत्रीय प्रमोशनल एजेंसियाँ स्थापित की जानी चाहिए जो अपने-अपने क्षेत्र में श्रमिक सहकारिता के संगठन को बढ़ावा दें ।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 श्रम सहकारिता में श्रमिकों को क्या लाभ है ? भारतवर्ष में सहकारिता आंदोलन के अंतर्गत श्रमिकों के लिए जो कार्य किये गये हैं उन्हें संक्षेप में बताइए ।
- 2 विदेशों में श्रम-सहकारिता से प्राप्त कुछ प्रमुख निष्कर्ष बताइए । भारत में श्रम-सहकारिता को लोकप्रिय बनाने के लिए अपने सुझाव दीजिए ।

अध्याय 11

श्रम-नीति (Labour Policy)

श्रम-नीति से तात्पर्य श्रमिकों के प्रति सरकार के दृष्टिकोण से है। इसके अंतर्गत औद्योगिक नवध, मजदूरी, श्रम सच, सामाजिक सुरक्षा व पूर्ण रोजगार आदि में संबंधित नीति का समावेश किया जा सकता है।

भारत सरकार की पंचवर्षीय योजनाओं में श्रम-नीति

1951 से सरकार ने पंचवर्षीय योजनाओं को प्रारंभ किया और श्रम के सबंध में अपनी नीतियां व्यक्त की। जैसा कि तीसरी पंचवर्षीय योजना में उल्लेख है: "भारत में श्रम-नीति का विकास उद्योगों और श्रमिक वर्ग से सबद्ध परिस्थितियों की आवश्यकताओं के अनुरूप ही हुआ है और इसे योजनाबद्ध अर्थव्यवस्था की आवश्यकताओं से सामंजस्य रखना पड़ता है। सरकार को सेवायोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ परामर्श करने के फलस्वरूप कुछ सिद्धांतों और व्यवहारों के विकास में सहमति प्राप्त हो गई है और इस सहमति के आधार पर सरकार ने श्रम विधान तथा कुछ अन्य उपायों का निर्माण किया है। इस प्रकार राष्ट्रीय श्रम नीति का विकास हुआ है। नीतियों के निर्माण और उनके कार्यान्वयन के लिए सरकार, सेवायोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों की संयुक्त समितियां बनी हैं और इस त्रिदलीय तंत्र के ज़िम्मे पर श्रम सम्मेलन है।

प्रथम पंचवर्षीय योजना में श्रम-नीति

योजनाओं के निर्माण काल से ही सरकार ने स्वीकार किया है कि राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था में श्रमिकों का महत्त्वपूर्ण स्थान है। योजना आयोग ने प्रथम पंचवर्षीय योजना में श्रम के दो प्रमुख बाधाएं बताईं : प्रथम, श्रमिकों को सब प्रकार में उन्नति हो और उन्हें न्याय मिले। द्वितीय, वे देश के आर्थिक विकास में पूरा पूरा योगदान दें। इस योजना में अपनाई गई श्रम-नीति के कुछ महत्त्वपूर्ण अंग इस प्रकार हैं— (अ) श्रमिकों की कार्य दशाओं में सुधार करना, (ब) सामाजिक सुरक्षा की योजनाओं को लागू करना, (स) औद्योगिक संधियों का आपसी बातचीत के द्वारा समाधान करना, (द) श्रम अधिनियमों का प्रभावपूर्ण प्रशासन व कार्यान्वयन, (य) श्रम कल्याण केन्द्रों की स्थापना करना, (र) श्रम संबंधी समस्याओं का अध्ययन करने के लिए केन्द्रीय श्रम संस्थानों की

स्थापना करना ।

उपर्युक्त कार्यक्रमों को सेवायोजकों एवं श्रमिकों के सहयोग से कार्यान्वित करने का प्रयास किया गया ताकि उनके माध्यम से औद्योगिक उपकरणों की उत्पादकता को बढ़ाने, सबंधों को सौहार्द्रपूर्ण बनाने तथा प्रजातांत्रिक वातावरण की स्थापना करने में सहायता प्राप्त हो सके ।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना में श्रम-नीति

इस योजना के अंतर्गत कुछ आवश्यक एवं वांछित समीक्षण करते हुए प्रथम पंचवर्षीय योजना की श्रम-नीति का अनुकरण किया गया । इस योजना के दौरान श्रम-नीति के दो महत्वपूर्ण पहलू विकसित हुए । एक था, श्रमिकों का प्रबंध में भाग, जिसके कारण श्रमिक यह अनुभव करने लगते हैं कि उत्पादन दकाई में उनका निजी सबंध है और इसलिए उसकी उत्पादना बढ़ाना उनका कर्तव्य हो जाता है । इस उद्देश्य में 23 उद्योगों में संयुक्त प्रबंध परिषदें (Joint Management Councils) बनाई गईं । इनका मुख्य उद्देश्य सेवायोजकों एवं श्रमिकों में आपसी संपर्क बढ़ाना है ताकि अच्छे औद्योगिक सबंध कायम हो सकें । दूसरा पहलू श्रमिकों की शिक्षा के प्रोग्राम का विस्तृत रूप में स्वागत करना है । दूसरी योजना में श्रमिकों की शिक्षा का कार्यक्रम भली भांति चलाया गया । इस कार्यक्रम में कुछ श्रमिकों को ही श्रम अध्यापक बनने तथा कुछ को प्रशासक बनने का प्रशिक्षण दिया गया ।

इस योजना में श्रमिकों को उचित मजदूरी देने का सुझाव रखा गया । इस योजना में यह भी सिफारिश की गई कि बड़े-बड़े क्षेत्रों के लिए मजदूरी सबंधी विवादों को हल करने के लिए मजदूरी बोर्ड कायम करने चाहिए ।

तृतीय पंचवर्षीय योजना में श्रम-नीति

इस योजना की श्रम नीति का उद्देश्य द्वितीय योजना में व्यक्त की गई नीति को सुवृद्ध स्थिर एवं विस्तृत बनाना था । इस योजना में भी श्रमिकों एवं सेवायोजकों के सहयोग के महत्व पर जोर दिया गया जिसमें कि औद्योगिक विवादों का शांतिपूर्ण समाधान हो सके । औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए ऐच्छिक अपिनिर्णयन के सिद्धांत को अधिक-से-अधिक लागू करने की सिफारिश की गई । इस योजना में मजदूरी बोर्ड स्थापित करने की सिफारिश को स्वीकार कर लिया गया और इस लागू किया गया । श्रमिकों को औद्योगिक प्रबंध में भागीदार बनाने के लिए संयुक्त प्रबंध परिषदों की स्थापना की गई और वर्तमान कार्य-समितियों को दृढ़ बनाने के लिए कदम उठाये गये । सामाजिक सुरक्षा सबंधी अधिनियम को और अधिक व्यापक बनाया गया । आवास के लिए और अधिक प्रयास करने का भी निश्चय किया गया ।

वार्षिक योजनाओं में श्रम-नीति 1966-67, 1967-68, 1968-69 में वार्षिक योजनाएं चलाई गईं । इन विभिन्न योजनाओं का उद्देश्य प्रथम, द्वितीय एवं तृतीय पंचवर्षीय योजनाओं के अंतर्गत निर्धारित की गई श्रम-नीति को अधिक प्रभावशाली बनाना

था। इस अवधि की सबसे बड़ी विशेषता यह है कि 1966 में श्री गजेन्द्र गडकर की अध्यक्षता में एक राष्ट्रीय श्रम आयोग की नियुक्ति की गई जिसने अपनी रिपोर्ट 1969 में प्रस्तुत की। कृषिकार प्रशिक्षण एवं सेवायोजन (Craftsman Training and Employment Service) को 1968-69 में केन्द्र द्वारा राज्यों को हस्तांतरित कर दिया गया तथा समन्वय का उत्तरदायित्व सेवायोजन एवं प्रशिक्षण के सामान्य निदेशालय (Directorate General of Employment and Training) को सौंप दिया गया।

चतुर्थ पञ्चवर्षीय योजना में श्रम-नीति

इस योजना के अंतर्गत उल्लिखित श्रम-नीति पञ्चवर्षीय योजनाओं तथा वार्षिक योजनाओं में निर्धारित नीति को निरंतरता एवं प्रभावशीलता प्रदान करती है। इस योजना में मुख्यतः (अ) श्रम कानूनों के प्रभावपूर्ण कार्यान्वयन हेतु श्रम प्रशासन को सुदृढ़ बनाने, (ब) श्रम सबधों एवं कानूनों में अनुसंधान, श्रम अधिकारियों के प्रशिक्षण कार्यक्रमों के विस्तार, (स) प्रबधों के औद्योगिक सबधों में प्रशिक्षण (द) विश्व-विद्यालयों के प्राध्यापकों को श्रम विषयों से संबंधित करने, (ध) कार्य-अध्ययन के मूल्यांकन निरीक्षण तथा श्रम सांख्यिकी में सुधार पर अधिक जोर दिया गया। औद्योगिक सबधों के क्षेत्र में श्रम प्रबध सहयोग के माध्यम से उत्पादकता को बढ़ाने सामूहिक सौदेबाजी की प्रोत्साहन प्रदान करने तथा स्वस्थ श्रमिक सच आंदोलन के माध्यम से उत्पादकता बढ़ाने की प्राथमिकता प्रदान की गई।

चतुर्थ योजना में मजदूरी प्रेरणाओं (Incentives) पर ज्यादा विस्तार से विचार किया गया और योजना आयोग द्वारा नियुक्त श्रम नीति पैनल द्वारा उत्पादकता एवं प्रेरणाओं के लिए पृथक रूप से अध्ययन दल स्थापित किया गया जिसने बहुत सी महत्वपूर्ण सिफारिशें दी हैं जिन्हें उद्योग ने दोनों पक्षों तथा विषयों से संबंधित वतमान दृष्टिकोण द्वारा माना गया समझा जा सकता है।

पाचवी पञ्चवर्षीय योजना में श्रम-नीति

इस योजना का मुख्य ध्येय उत्पादन वृद्धि एवं रोजगार वृद्धि है। इस योजना में श्रम नीति का आधार औद्योगिक आन्ति बनाये रखना एवं उत्पादकता में वृद्धि करना है। श्रम नीति की भी अब उत्पादकता में जोड़ दिया गया है। पाचवी योजना में श्रम नीति सम्बंधी मुख्य विशेषताएँ हैं—(i) वर्तमान रोजगार दपटरी को मजबूत बनाया जाएगा ताकि ये रोजगार चाहने वालों की बदली हुई सत्ता की कुशलतापूर्वक सेवा कर सकें। (ii) श्रमिक कार्यलय सामीप्य श्रमिकों अनुमूचित जातियों तथा अनुमूचित जन जाति के श्रमिकों के काम की दशाओं तथा श्रमिकों के क्षय से सम्बंधित विषयों के बारे में सूचनाएँ आदि सम्बन्धित करेंगे। (iii) उपभोग वस्तुओं की मूल्य वृद्धि, वेतन वृद्धि एवं अन्य महत्वपूर्ण मामलों का नया और व्यापक औद्योगिक सम्बंध सम्बंधी कानून बनाते समय ध्यान में रखा जाएगा। (iv) वेतन पर रोजगार एवं स्वयं रोजगार सृजित करने के विकास दोनों पर बल दिया जाएगा। (v) कर्मचारी राज्य बीमा योजना को

विस्तृत किया जाएगा। (vi) भारतीय श्रमिक संस्था का पुनर्गठन और उसका विस्तार करके राष्ट्रीय श्रमिक संस्था बनायी जाएगी जो श्रमिका से सम्बद्ध मामला में अनुसंधान के बारे में समन्वय स्थापित करने वाली संस्था होगी।

छठी पंचवर्षीय योजना में श्रम-नीति

छठी पंचवर्षीय योजना में श्रम नीति का अनुमोदन किया गया है। उसमें उच्च-तम उत्पादन को सुनिश्चित बनाने के लिए प्रत्येक स्तर पर प्रबंधकों एवं श्रमिका के मध्य सहयोग पर बल दिया गया है। राज्यों के श्रम मंत्रियों की स्थायी समिति द्वारा, मामूली सशोधनों के साथ, स्वीकृत इस नीति के प्रमुख अंग निम्नलिखित हैं—(i) रोजगार की स्थिति एवं कार्य उत्पादन की परिस्थितियाँ (ii) कार्य सुरक्षा (iii) श्रमिक स्वास्थ्य एवं सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ (iv) वेतनों का निगमन व नियंत्रण, (v) प्रबंधकों एवं श्रमिकों के संगठनों की पूर्ण स्वाधीनता, (vi) श्रम नीति में मजदूर मधा के आन्तरिक विवादों को निवटाने के लिए मशीनरी की व्यवस्था की गई है जिससे अक्सर अशांति उत्पन्न होती है। बल्कि श्रम एवं बाल श्रम व उन्मूलन हेतु योजनाएँ भी समाविष्ट की गई हैं।

छठी पंचवर्षीय योजना में श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के उद्देश्य से केंद्र एक सामाजिक सुरक्षा नियोजन विभाग की स्थापना करेगा। इस योजना में अस-गठित क्षेत्र के मजदूरों के काल वरन की स्थितियाँ को नियमित करने के प्रयास किये जाएंगे।

(iv) सरकार को प्रत्येक तीन वर्षों में एक बार न्यूनतम मजदूरी पर पुनर्विचार करना चाहिए, प्रतिकूल कीमत-स्थिति के परिणामस्वरूप यदि तीन वर्षों के दौरान मजदूरी में परिवर्तन करना पड़े, तो इस प्रकार का परिवर्तन स्थानीय प्राधिकार को करना चाहिए।

(v) औद्योगिक संघर्षों के समाधान हेतु सामूहिक पौदेवादी को प्रोत्साहन देना चाहिए।

(vi) वास्तविक मजदूरी में कोई भी निरंतर वृद्धि, जो मजदूरी नीति का महत्वपूर्ण उद्देश्य है, उत्पादकता में वृद्धि के बिना प्राप्त करना असंभव है। मजदूरी नीति का उद्देश्य रहन-सहन की लागत को बढ़ने से रोकना चाहिए।

(vii) मजदूरी नीति का निर्माण करते समय निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखना चाहिए—वह कीमत-स्तर जिसे कायम रखा जा सकता है, वह रोजगार-स्तर जिस पर प्राप्त करना हो सामाजिक न्याय की आवश्यकताएँ, आर्थिक व्यवस्था के भावी विकास के लिए आवश्यक पूँजी-निर्माण योजनाओं के दौरान आय-जनन (Income Generation) और वितरण का ठाँव आदि।

(viii) आयोग ने मजदूरी निश्चित करने के माध्यम के रूप में मजदूरी बोर्ड का महत्व पर ध्यान दिया और उनके प्रभावपूर्ण क्रियान्वयन के लिए अनेक सुझाव दिये। कृषि श्रम के संबंध में आयोग ने न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1949 को लागू करने का सुझाव दिया।

राष्ट्रीय श्रम आयोग का प्रतिवेदन एक मूल्यवान प्रलेख है जिसके द्वारा श्रमिकों को हानि पहुँचाये बिना औद्योगिक शक्ति स्थापित की जा सकती है। अतः इसके कार्यान्वयन में देश के आर्थिक विकास को निश्चित रूप से बढ़ावा मिलेगा। इतना होते हुए भी श्रम आयोग के प्रतिवेदन में सबसे बड़ी कमी यह है कि आयोग ने सभी अधिनियमों को मिलाकर गरीब अधिनियम बनाने की कोई सिफारिश नहीं की है। इसके अतिरिक्त, उसने श्रम संघों को राजनीतिक संघों से अलग करने का सुझाव दिया है। अपने उद्देश्य के लिए प्रयोग किये जाने पर कोई विचार प्रकट नहीं किया।

भारत में आधुनिक श्रम-नीति (Present Labour Policy in India)

पञ्चदश वर्षों के अनंतर भारत की श्रम नीति की प्रमुख विशेषताएँ इस प्रकार हैं—(1) औद्योगिक शक्ति बनाने के प्राथमिकता देना (2) आय की समता को बढ़ावा देना तथा पछिछाड़ वर्गों को प्रोत्साहन दिया जाय, (3) आय में समता को बढ़ावा देना तथा श्रमिकों के प्रति अधिकारों को स्वीकार किया गया है (4) राज्य को समाज के हित का संरक्षक तथा परिवर्तन एवं उत्पादन के प्रति उत्तरदायी माना गया है, (5) निर्धन वर्ग के हित में राज्य द्वारा हस्तक्षेप करना, सभी वर्गों के हितों का ध्यान रखना, (6) उत्पादन तथा उत्पादकता बढ़ाने में सहयोग प्रदान करना, (7) श्रमिकों को उचित मजदूरी के प्रति आश्वस्त करना।

तथा सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था करना, (8) समाज की आर्थिक आवश्यकताओं को सर्वोचित सभव ढंग से पूरा करने के लिए नियोजता तथा श्रमिकों में रचनात्मक सहयोग स्थापित करना, (9) श्रमिकों के उद्योग की स्थिति में वृद्धि करना, (10) राजनियमों को उचित रूप में लागू करना, (11) विपक्षीय परामर्श को प्रोत्साहित करना ।

संक्षेप में, भारत की श्रम-नीति की प्रमुख विशेषताएँ इस प्रकार हैं— (अ) वर्तमान सन्धियों का एकीकरण तथा क्रियान्वयन, (ब) श्रम कल्याण तथा सामाजिक सुरक्षा उपायों का एकीकरण तथा प्रसार, (द) द्विदलीय तथा त्रिदलीय परामर्श एवं साझेदारी संयंत्र द्वारा श्रम व प्रबंध में पारस्परिक सहकारिता तथा सहयोग की वृद्धि, (द) देश के सामाजिक आर्थिक विकास में श्रम की महत्वपूर्ण भूमिका को मान्यता देकर उसके लिए प्रतिष्ठा तथा समानता सुनिश्चित करना ।

श्रम-नीति का मूल्यांकन

(1) आर्थिक विकास की सफलता के लिए एक आधारभूत शर्त यह है कि देश का श्रमिक सतुष्ट और सुखी हो । बिना सतुष्ट एवं सुखी श्रमिक के आर्थिक विकास की गति को त्वरित नहीं किया जा सकता । यही कारण है कि हमारी पंचवर्षीय योजनाओं में समुचित श्रम-नीति के निर्धारण की ओर विशेष ध्यान दिया है । जैसाकि हम ऊपर अध्ययन कर चुके हैं कि भारत सरकार की श्रम-नीति और श्रम संबंधी अधिनियमों का मुख्य उद्देश्य देश में औद्योगिक शांति सामूहिक सोदेबाजी के द्वारा और यदि वह असफल हो जाय तो समझौता कराने की व्यवस्था द्वारा, और यदि वह भी असफल हो जाय तो मध्यस्थ निर्णयन द्वारा बनाये रखना है । परंतु प्रश्न यह उठता है कि भारत सरकार की श्रम-नीति इतनी सुदूर और सुगमस्थित होने के बावजूद भी श्रमिकों में इतना असंतोष क्यों है ? हड़तालें और तालाबंदी के कारण कार्य-दिवसों में बहुत बड़ी हानि क्यों होती है, औद्योगिक संबंधों में सदैव तनाव क्यों बना रहता है ? इन सब प्रश्नों का उत्तर केवल यही है कि श्रम नीतियों की घोषणाओं और अनुपालन में काफी अंतर रहा है । सरकार की श्रम सम्बंधी नीतियाँ केवल कागजों तक ही सीमित रही हैं और उन्हें पूरी तरह कार्यान्वित नहीं किया गया । उदाहरणार्थ मजदूरी जैसे नाजुक प्रश्न का हल कराने के लिए कोई गंभीर प्रयत्न नहीं किया गया है । आवश्यकतानुसार न्यूनतम मजदूरी के प्रश्न को सरकार मिथ्यागत स्वीकार करने पर भी टाल भटोल करती रही है ।

(II) श्रम कल्याण के नाम पर कारखाना अधिनियम में श्रम कल्याण अधिकारी की नियुक्ति का ता प्रारोधान है परंतु उसके आगे कार्य रूप में कल्याणकारी होना संभव हो सके, इसके लिए कोई भी व्यवस्था नहीं है । श्रम संधों की मान्यता तथा सामूहिक सोदेबाजी के लिए प्रतिनिधि श्रम संध को ही एकमात्र प्रतिनिधि संगठन मानना या प्रश्न अधर में लटका हुआ है । अनुशासन संहिता केवल एक शुभचिह्नक पत्र किंतु आत्मा रहित यात्री अभिव्यक्ति मात्र बनकर रह गई है, जिसका अनुरण प्रबंधक और श्रमिक दोनों ही नहीं कर रहे हैं । इसी प्रकार, औद्योगिक शांति प्रस्ताव भी केवल इतिहास की बात बनकर रह गया है । कार्य-समितियाँ और संयुक्त प्रबंध परिषद् अपने उद्देश्यों की

पूर्ति में सर्वथा असफल रही है।

(iii) हमारी श्रम-नीति की एक महत्वपूर्ण कमजोरी यह है कि श्रम सघों को सुदृढ़ बनाने में कोई ठोस नीति नहीं अपनाई गई है। हमने श्रम सघवाद और सामूहिक सौदेबाजी के आधुनिकतम रूप अपनाये हैं किंतु हमारा औद्योगिक और सामाजिक विकास उतना समुन्नत नहीं हो पाया है। परिणामतः आश्रित एवं दुर्बल श्रम-सघों के बाहुल्य तथा शासन द्वारा नियंत्रित श्रम संबंधों ने वास्तविक नीतियों का श्रौण्णेश अत्यंत कठिन कर दिया है।

(iv) हमारी श्रम-नीति का एक उपेक्षित अंग मजदूरी की समस्या है। एक ही व्यवसाय में काम करने वाले विभिन्न श्रमिकों की अलग-अलग कारखानों तथा क्षेत्रों में भारी मजदूरी दर में असमानता का होना एक ऐसी समस्या है जिसकी उपेक्षा नहीं की जा सकती। मजदूरी नीति में एक और असंतोषजनक बात न्यूनतम और उच्चतम मजदूरी दर में भारी असमानता है। कहीं-कहीं तो यह असमानता पच्चीस गुने से भी अधिक है। ऐसी परिस्थिति को अधिक समय तक सहन नहीं किया जा सकता।

यद्यपि भारत सरकार श्रम-नीति को उपर्युक्त आलोचना के प्रति सचेत है और श्रम-संबंधों के विकास के लिए सहकारी उपायों का आश्रय ले रही है परंतु फिर भी श्रम-नीति को सुदृढ़ और सफल बनाने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं—

1 मजदूरी नीति इस प्रकार की होनी चाहिए जिससे सभी श्रेणियों के कर्म-चारियों को वैज्ञानिक आधार पर वेतन मिले और असमानता न्यूनतम हो।

2 कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के सेवकों को विस्तृत करने के प्रयास किए जाने चाहिए। ऐसी पद्धति कर्मचारियों की सहमति के साथ अश्वे औद्योगिक संबंधों के वातावरण में विकसित की जानी चाहिए और उन उद्योगों तथा कार्यों में लागू की जानी चाहिए जिनके लिए वे उपयुक्त हैं।

3 कुल मजदूरी के तीन तत्वों का समावेश होना चाहिए। प्रथम—न्यूनतम मजदूरी, द्वितीय—जीवन-निर्वाह मूल्य से संबंधित तथ्य और तृतीय—उत्पादकता में वृद्धि से संबंधित तथ्यों का संबंध मजदूरी में वृद्धि से संबंधित तथ्यों के साथ जोड़ना चाहिए जिससे कि जब मजदूरी बढ़े तो साथ-साथ उत्पादन भी बढ़े और कीमतों में वृद्धि न हो।

4 मूल्य स्थिरता का प्रश्न मजदूरी नीति का मूल है। उच्च मजदूरी के लिए मांग आज प्रत्यक्षतः मूल्य-वृद्धि और निर्वाह मूल्य में वृद्धि में उत्पन्न होती है।

5 महंगाई श्रम का जीवन निर्वाह मूल्य के साथ संबंध करना उपयुक्त है, किंतु सभी स्तरों पर निर्वाह-मूल्य में वृद्धि को प्रभावहीन करना संभव नहीं है। इस संबंध में, मूल्य आंकड़ों के संग्रह एवं मूल्य सूचकांक के साथ उनके प्रकाशकों की वर्तमान व्यवस्थाओं में सुधार के लिए भी कदम उठाये जाने चाहिए।

6 प्रत्येक उद्योग में मजदूरी परिपदों का निर्धारण किया जाना चाहिए और इन मजदूरी परिपदों की कार्य-पद्धति एवं उनके द्वारा अनुसरित माप दंडों की समीक्षा की जानी चाहिए।

7 उत्पादन इकाई के स्तर पर एक स्वरित बंदम के रूप में सेवायोजक और श्रमिकों द्वारा अपनी विनिष्ट आवश्यकताओं एवं परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए समुदाय रूप में सामान्य प्रोत्साहक योजनाएँ विकसित की जानी चाहिए।

8 अनुचित और अत्यधिक मजदूरी, बोनस, महंगाई तथा अन्य प्रकार के भत्तों में अधिक वृद्धि से बचना चाहिए।

9 श्रम अधिनियमों के समुचित क्रियान्वयन की व्यवस्था होनी चाहिए।

10 सामाजिक न्याय वस्तुतः श्रमिकों एवं उद्योगपतियों को समान स्तर पर रखकर नहीं किया जा सकता। इस हेतु आवश्यक यह है कि श्रम नीति का झुकाव श्रमिकों के पक्ष में हो।

मि मादेह विगत वर्षों में श्रमिकों की भर्ती में सुधार करने के लिए सेवायोजकों में बहुत कुछ किया है परन्तु अभी बहुत कुछ करना शेष है। यह सब ही कहा गया है कि “भारत में एक मौन क्रांति हो रही है और एक नया क्रम उत्पन्न हो रहा है—एक ऐसा क्रम जिसमें कर्मचारियों का शोषण भूतकाल की वस्तु बनकर रह जायेगा।”

वस्तुतः भारतवर्ष की वर्तमान परिस्थितियों में यह आवश्यक है कि सरकार, सेवायोजक और श्रमिक तीनों में पूर्ण सहयोग हो और “केवल तभी स्वर्ण युग आयेगा जब हमारे देश की श्रम-शक्ति न केवल उपेक्षा, आवश्यकता, चिंता, क्षीण स्वास्थ्य और परेशानी से मुक्त हो जायेगी, बल्कि उच्चतम दक्षता और मातृभूमि के प्रति उत्तरदायित्व एवं कर्तव्य की पूर्ण भावना भी विकसित कर लेगी एवं विश्व में किसी से पीछे नहीं रहेगी।”¹

यद्यपि यह सत्य है कि मानवीय दृष्टिकोण में श्रमिकों के अधिकारों एवं बल्याण के लिए पूर्ण प्रयास किया जाना चाहिये परन्तु जिसकी भारत की वर्तमान परिस्थितियों में सबसे अधिक आवश्यकता है वह है एक और क्रांति “कर्तव्य एवं उत्तरदायित्व के प्राकृतिक भाव, चरित्र के विकास एवं नैतिक मूल्यों के बोध के प्रति श्रमिक के सस्तिष्क की पूर्ण जागृति”। आज हमें श्रमिकों को यह महसूस कराना है कि केवल अधिकार ही नहीं जिसका कि वह हकदार है बल्कि उसके सेवायोजकों, राज्य एवं देश के प्रति महत्वपूर्ण कर्तव्य भी है। आज आवश्यकता इस बात की है कि हम श्रमिकों में कर्तव्य, उत्तरदायित्व एवं अनुशासन की भावना जागृत करें, तभी देश में आर्थिक विकास का महायज्ञ सफल होगा।

परीक्षा-प्रश्न

1. योजनावधि में भारत में संचालित श्रम-नीति के मुख्य तत्त्वों का वर्णन कीजिए।
2. भारत सरकार की वर्तमान श्रम नीति का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए।
3. राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशों का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए।

अध्याय 12

कृषि श्रमिक (Agricultural Labour)

कृषि श्रमिकों की समस्या भारतीय कृषि की एक महत्वपूर्ण समस्या है। अतः कृषि सुधार की किसी भी योजना में इनको पर्याप्त महत्व देना आवश्यक है। कृषि सुधार समिति के अनुसार : “कृषि सुधार की किसी भी योजना में कृषि श्रमिकों की समस्या को सम्मिलित न करना देश की कृषि व्यवस्था में भयंकर घाव को बिना मरहम-पट्टी के छोड़ देने के समान है।”

कृषि श्रमिकों से आशय

1 प्रथम कृषि श्रम जाच समिति के अनुसार : “कृषि श्रमिकों का अभिप्राय उन व्यक्तियों से है जो कृषि-कार्य में किराये के मजदूर के रूप में कार्य करते हैं तथा वर्ष में जितने दिन उन्होंने वास्तव में कार्य किया है उससे आधे से अधिक दिनों में उन्होंने कृषि में ही कार्य किया है। कृषि श्रमिक परिवार का तात्पर्य उस परिवार से है जिसकी आधे से अधिक आय कृषि मजदूरी से प्राप्त होती है।”

2 द्वितीय कृषि श्रम जाच समिति के अनुसार : “कृषि श्रमिकों से आशय उस व्यक्ति से है जो न केवल फसलों के उत्पादन के काम पर रखा गया है, बल्कि अन्य कृषि सम्बन्धी घटो (जैसे बागवानी, पशुपालन, दुग्ध व्यवसाय, भुयों पालन आदि) में किराये के मजदूर के रूप में कार्य करता है। कृषि श्रमिक परिवार से आशय उस परिवार से है जिसकी अधिकांश आय कृषि मजदूरी से प्राप्त होती है।”

सोटे तीर पर कहा जा सकता है कि यदि कोई व्यक्ति निम्नलिखित कृषि कार्यों में से किसी एक या अधिक कार्यों को किराये के श्रमिक अथवा विनिमय के माध्यम पर सम्पन्न करता है और उसे नकद रूप में, निम्न के रूप में अथवा दोनों रूपों में मजदूरी प्राप्त होती है तो उसे कृषि श्रम कहत है—

- (i) कृषि जिसमें भूमि की जुताई और खेती सम्मिलित है,
- (ii) डेरी उद्योग,
- (iii) किसी बागवानी की वस्तु का उत्पादन, खेती उगाना तथा फसल निवार करना,

(iv) कृषि कार्य से संबंधित किसी क्रिया को करना तथा कृषि पदार्थ को संग्रहीत करने या विक्रय के लिए तैयार करना अथवा विक्रय के लिए बाजार ले जाना, एवं

(v) पशुपालन, मधुमक्खी पालन अथवा मुर्गी पालन आदि।

कृषि श्रमिक औद्योगिक श्रमिकों से कई दृष्टियों से भिन्न हैं जैसा कि कृषि श्रमिकों की विशेषताओं के अध्ययन से स्पष्ट हो जाएगा।

कृषि श्रमिकों की विशेषताएँ

1. कृषि श्रमिक असंगठित हैं औद्योगिक श्रमिकों की भांति कृषि श्रमिक संगठित नहीं होते हैं। इसका मुख्य कारण कृषि कार्य की प्रकृति है। कृषि श्रमिकों को एक-दूसरे पर आश्रित रहकर कार्य नहीं करना पड़ता। कृषकों में परस्पर आश्रितता के अभाव में उनमें उपयोगी संगठन स्थापित नहीं हो पाता।

2 कृषि श्रमिक भ्रमणशील होते हैं : कृषि श्रमिकों की दूसरी महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि वे एक ही स्थान या क्षेत्र पर ही वर्ष भर कार्य नहीं करते। इसका कारण कृषि क्रियाओं की मौसमी प्रकृति है। भारतवर्ष में कृषि कार्य 6 से 7 महीने तक ही रहता है। वर्ष की शेष अवधि में जीविकोपार्जन के लिए कृषि श्रमिकों को अन्य स्थानों पर जाना पड़ता है।

3 कृषि श्रमिक अकुशल होता है : कृषि श्रमिक मौलिक रूप से अकुशल होता है। वह खेती के कार्य में भी कुशल नहीं होता है, जो कि उसका प्रमुख व्यवसाय है।

4 कम मजदूरी : चूंकि कृषि श्रमिक अकुशल होते हैं इसलिए उनकी पूर्ति पूर्णतया लोचदार होती है। उत्पादक इस स्थिति का लाभ उठाकर श्रमिकों को कम मजदूरी देने में सफल हो जाते हैं।

5 सेवायोजक और कृषि श्रमिक में अन्तर नाम मात्र का होता है। कृषि श्रमिक का सेवायोजक साधन-सम्पन्न व्यक्ति नहीं होता। कुछ स्थितियों में तो एक छोटा किसान दूसरे छोटे किसान को रोजगार देता है। ऐसी अवस्था में सेवायोजक और श्रमिक के बीच प्रत्यक्ष निकटवर्ती सम्बन्ध होता है।

6 कृषि कार्य के लिए कानून का अभाव : कृषि कार्य के लिए कोई नियमावली और निश्चित समयावधि नहीं होती। उत्पादक कृषि श्रमिकों को उपयुक्त कार्य की दशाओं का आश्वासन भी नहीं दे सकता। कारण यह है कि कृषि कार्य प्रकृति पर निर्भर करता है। कई बार तो कड़ी धूप बरफ़ व सर्दियों में भी कृषि श्रमिक को कार्य करना पड़ता है। यद्यपि कृषि श्रम पर न्यूनतम मजदूरी अधिनियम लागू करने का प्रयास किया गया है परन्तु उत्पादक इन अधिनियमों की उपेक्षा करने में आसानी से सफल हो जाते हैं।

स्पष्टतः कृषि श्रमिक असंगठित और अकुशल होता है, उसकी पूर्ति लोचदार होने के कारण सौदाबाजी करने की शक्ति बहुत कमजोर होती है। फलतः उसकी मजदूरी भी कम होती है।

भारत में कृषि श्रम का विकास

19वीं शताब्दी के पूर्वार्द्ध में कृषि मजदूरों की संख्या बहुत कम थी, परन्तु गन शताब्दी के उत्तरार्द्ध में जनसंख्या की वृद्धि के साथ-साथ इनकी संख्या में भी काफी वृद्धि हुई है। 1881 व 1921 के बीच खेतिहर मजदूरों की संख्या 75 लाख से बढ़कर 2 16 करोड़ हो गई। 1951 में कृषि श्रमिकों की संख्या 28 मिलियन थी जो 1961 में 31 5 मिलियन, 1971 में 47.3 मिलियन और 1981 में 5 54 करोड़ हो गई।

कृषि श्रम का देश की कुल कार्यशील जनसंख्या में अनुपात बढ़ रहा है। 1901 में यह अनुपात 16.9% था, जो कि 1921 में 17.4%, 1951 में 19.7%, 1961 में 16.71% तथा 1971 में 25.96% हो गया। उपर्युक्त आंकड़ों से भारत में कृषि श्रमिकों की बढ़ती हुई संख्या का आभास होता है।

1961 व 1971 दोनों जनगणना रिपोर्टों के अनुसार 17 बड़ बड़े राज्यों में कृषि श्रमिकों और कृषकों के भाग की प्रतिशतता इस प्रकार थी—

1 अप्रैल, 1961 और 1 अप्रैल, 1971 को भारत में कृषि श्रमिकों व कृषकों का अनुपात

क्र० सं० राज्य	वर्ष	
	1961	1971
1 आन्ध्र प्रदेश	0 76	1 18
2 आसाम	0 07	0 18
3 बिहार	0 41	0 90
4 गुजरात	0 30	0 52
5 हरियाणा	1 13	0 33
6 हिमाचल प्रदेश	0 02	0 06
7 जम्मू-काश्मीर	0 03	0 05
8 कर्नाटक	0 28	0 67
9 केरल	0 90	1 72
10 मध्य प्रदेश	0 29	0 50
11 महाराष्ट्र	0 51	0 83
12 उड़ीसा	0 24	0 58
13 पंजाब	0 24	0 47
14 राजस्थान	0 07	0 14
15 तमिलनाडु	0 47	0 97
16 उत्तर प्रदेश	0 16	0 35
17 पश्चिमी बंगाल	0 41	0 83
अखिल भारतीय	0 33	0 61

उपर्युक्त सारणी के अंकों से स्पष्ट है कि कृषि श्रमिकों और कृषकों के अनुपात में 1961 और 1971 के बीच के वर्षों में वृद्धि हुई है। परन्तु यह वृद्धि राज्यों में समान रूप से नहीं हुई है। अनुपात में सबसे अधिक वृद्धि हिमाचल प्रदेश में हुई है। कृषि श्रमिकों और कृषकों के अनुपात में जिन राज्यों में काफी वृद्धि हुई है, वे राज्य अवरोही क्रम में आसाम, उड़ीसा, बिहार हैं।

योजना आयोग के सर्वेक्षण के अनुसार कृषि श्रमिकों की संख्या 1977-78 में बढ़कर 530 लाख हो गयी है। इस प्रकार भारतवर्ष में कृषि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि हो रही है। इसका अर्थ यह है कि ऐसे करोड़ों किसान, विशेषकर सीमान्त और छोटे किसान अपने खेतों में बेदखल कर दिए गए हैं जिनके पास भूमिहीन श्रमिकों की श्रेणी में आने का अतिरिक्त अन्य कोई विकल्प नहीं था।

मोटे तौर पर यह अनुमान लगाया गया है कि भारतवर्ष में कुल कार्यशील जनसंख्या का 1/4 में अधिक भाग कृषि मजदूर है। ग्रामीण क्षेत्रों में यह अनुपात 30 प्रतिशत से भी अधिक है।

भारतीय कृषि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि के कारण

विगत वर्षों में भारत में कृषि श्रमिकों की संख्या में निरन्तर वृद्धि हुई है। इसके प्रमुख कारण निम्नलिखित हैं—

1. **कुटीर उद्योगों का पतन** कुटीर उद्योग धंधों के पतन के कारण बहुत-से कारीगर बेरोजगार हो गये और उन उद्योगों से बेकार हुए श्रमिक कृषि कार्य करने लगे। डॉ० बुचैन का कथन है कि उनके समय के रोजगार नष्ट हो चुके थे। आधुनिक उद्योगों का उस समय (19वीं शताब्दी में) विकास नहीं हुआ था, जबकि उनके पास इतने साधन नहीं थे कि वे खेत लेकर उसे जोतने की व्यवस्था कर पाते। इन्हीं कारणों से उन्हें कृषि श्रमिक बनने के अतिरिक्त और कोई चारा नहीं था।

2. **कृषि पर जनसंख्या का दबाव** : भारत में बढ़ती हुई जनसंख्या के कारण कृषि पर जनसंख्या का दबाव बढ़ता जा रहा है, परन्तु दोषपूर्ण भूमि-व्यवस्था होने के कारण भूमि का केन्द्रीयकरण कुछ ही हाथों में होता रहा और कृषि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि होती गयी।

3. **खेतों का छोटा आकार** : भारतीय कृषि की एक विशेषता यह है कि यहाँ अधिकांश खेत छोटे आकार के होते हैं। खेतों के छोटे होने के कारण कृषकों को पर्याप्त आय नहीं हो पाती फलतः उसे अपने खेत के अतिरिक्त दूसरे खेतों पर मजदूरी पर कार्य करना होता है।

4. **ऋणग्रस्तता** भारतीय कृषकों की एक महत्वपूर्ण समस्या ऋणग्रस्तता रही है। ये अधिकांश ऋण साहूकारों से लेते हैं जिनकी व्याज की दर इतनी अधिक होती है कि कृषकों को अपनी जमीन मूलधन और व्याज के मुग्तान में बेचनी पड़ती है। इस परिस्थितियों के कारण भी कृषि श्रमिकों की संख्या में काफी वृद्धि हुई है।

5. **बेरोजगारी की मजदूरी में कृषि कार्य** : भारत में बेरोजगारी की समस्या

ने विस्फोटक रूप ले लिया है, फलतः व्यक्तियों को मरलना में रोजगार नहीं मिल पाता। ऐसी परिस्थिति में बेरोजगार व्यक्ति मजदूरी में कृषि कार्य करने को तैयार हो जाता है और फलतः कृषि श्रमिकों की संख्या में वृद्धि होती रही है।

6. सरकारी फार्मों पर खेती : भारत में योजना अवधि में सरकारी फार्मों (खेतों) की संख्या में वृद्धि हुई है। इन फार्मों में भी काफी संख्या में लोगों को रोजगार मिलता है।

7. दूषित भूमि व्यवस्था : डॉ० देसाई ने लिखा है कि अंग्रेजों द्वारा लागू की गई भूमि व्यवस्था भी किसी सीमा तक भूमिहीन किसानों की संख्या में वृद्धि करने के लिए उत्तरदायी थी। इसके कुछ ऐसे व्यक्ति भी जैसे—जमींदार, जागीरदार व रिगलदार जादि होते थे जो किसानों पर मनमाना अत्याचार करते थे जिसके कारण बहुत-से किसान गांव छोड़कर दूसरी जगह चले जाते थे और वहां मजदूरी करना प्रारम्भ कर देते थे।

8. कृषि में अनिश्चितता की स्थिति : भारत की कृषि हमेशा प्राकृतिक दशाओं पर आश्रित रहती है। मानसून की अनिश्चितता के कारण फसल नष्ट हो जाती है जिसमें उनकी हानि होती है। जोंम का आकार छोटा होने से दशा और गंभीर हो जाती है। एक तरफ किसान ऋणी हो जाता है और, दूसरी ओर, उस अपनी भूमि पर साल भर काम नहीं मिलता जिससे किसान की आर्थिक स्थिति सुधर सके। अतः किसान मजदूरी करके अपनी जीविका चलाने को बाध्य हो जाता है।

कृषिश्रम की आर्थिक दशाएँ

कृषि श्रम की आर्थिक दशाओं का ज्ञान विभिन्न तथ्यों की जानकारी से हो सकता है, इसमें से कुछ प्रमुख तथ्य निम्नलिखित हैं—

1. परिवार का आकार : कृषि श्रमिकों के परिवार के आकार को मापने के लिए कोई सुव्यवस्थित प्रयत्न नहीं किए गए। डॉ० ०च० लक्ष्मीनारायण ने उत्तर प्रदेश, पंजाब और हरियाणा के तीन गांवों में कृषि श्रमिकों की बदलती हुई दशाओं का अध्ययन किया। उनके अनुसार उत्तर प्रदेश में कृषि श्रमिकों के परिवार का औसत आकार 1958-59 में 6 था, जो कि 1972-73 में घटकर 4.45 रह गया। पंजाब में यह औसत आकार 1956-57 में 5.34 था, जो कि 1971-72 में बढ़कर 8.65 हो गया। हरियाणा में यह आकार 1959-60 में 5.32 था, जो कि 1971-72 में 6.48 हो गया। उत्तर प्रदेश में यह औसत आकार में कमी का मुख्य कारण इस क्षेत्र में शिशु मृत्यु दर का ऊंचा स्तर था। ऊंची शिशु मृत्यु दर कृषि श्रमिकों की निर्धनता और पिछड़ेपन का परिचायक है।

2. शिक्षा : कृषि श्रमिक परिवारों के सम्बन्ध में एक महत्वपूर्ण सूचना स्कूली शिक्षा की प्रगति में प्राप्त होती है। हरियाणा में कृषि करने वाले परिवारों में 4 स्कूल जाने की उम्र वाली लड़कियों में से एक लड़की ही स्कूल जाती है जबकि मजदूरी करने वाले श्रम परिवार में प्रति 25 स्कूल जाने की उम्र वाली लड़कियों में से केवल एक ही

स्कूल जाती है। इसी प्रकार, पन्नाब में कृषक परिवारों के 78% बच्चे स्कूल जाते हैं जबकि श्रम परिवारों में केवल 40% बच्चे ही स्कूल जाते हैं।

यद्यपि कृषि श्रमिक परिवारों में स्कूल जाने वाले बच्चों की संख्या में निरंतर वृद्धि हो रही है किन्तु इसका कुल साक्षरता की दर पर कोई धनात्मक प्रभाव नहीं पड़ रहा है।

3 ऋणप्रस्तुता पहली जाच समिति के अनुसार 1950-51 में लगभग 44.5% कृषि परिवार ऋणग्रस्त थे। प्रति परिवार ऋण की औसत मात्रा बढ़कर 105 रुपये थी। दूसरी जाच समिति के अनुसार 1956-57 में लगभग 64% कृषि परिवार ऋणग्रस्त थे तथा प्रति परिवार ऋण की औसत मात्रा बढ़कर 138 रुपये हो गई। 1964-65 में ऋणग्रस्तता के इस प्रतिशत में कमी हुई और यह 61% रह गया। लेकिन औसत ऋण की मात्रा 138 से बढ़कर 244 रुपये हो गई। 1971-72 में रिजर्व बैंक ऑफ इंडिया ने अखिल भारतीय ऋण एवं निवेश सर्वे का आयोजन किया, जिसके अनुसार 35.33% कृषि परिवार ऋणग्रस्त थे तथा प्रति परिवार औसत ऋण की मात्रा 161.96 रुपये थी।

उपर्युक्त सर्वेक्षण में यह भी बताया गया है कि अब भी बहुत-से कृषि परिवार देशी महाजनों के जगल में फंसे हुए हैं। यद्यपि 1960 के बाद से संस्थागत साल एजेंसियों के द्वारा पर्याप्त मात्रा में कृषि माल की व्यवस्था की गई है।

4 रोजगार एवं बेरोजगारी भारतीय कृषि मौसम पर निर्भर करती है। अतः फसल की कटाई के दिनों में ही श्रमिकों की आवश्यकता होती है। ऐसा अनुमान लगाया गया है कि कृषि श्रमिक वर्ष में 4-5 महीनों तक बेकार रहते हैं। प्रथम कृषि आयोग (1950-51) के अनुसार पुरुष श्रमिकों को वर्ष में केवल 230 दिन मजदूरी पर काम मिलता था। द्वितीय कृषि आयोग (1956-57) की जांच के अनुसार पुरुष श्रमिकों को वर्ष में केवल 197 दिन मजदूरी पर कार्य मिलता था। ग्रामीण जाच समिति (1963-64) के अनुसार एक पुरुष कृषि श्रमिक को एक वर्ष में 240 दिन तथा स्त्री श्रमिक को 159 दिन रोजगार प्राप्त होता है। योजना आयोग के अनुसार प्रायः 16% व्यक्तियों को पूरे वर्ष भर कोई कार्य नहीं मिलता।

उपर्युक्त आंकड़ों से स्पष्ट है कि मजदूर को एक वर्ष में लगभग 4 महीने बेरोजगार रहना पड़ता है। इस अवधि में उन्हे ग्रामीण जीवन की सभी बुराइयों का सामना करना पड़ता है।

5 कार्य करने का समय एवं दशाएँ कृषि श्रम जाच समिति के अनुसार : "कार्य के घण्टों में कोई नियमितता नहीं थी और यह श्रमिकों और सेवायोजकों के मध्य सहयोग, विश्वास तथा स्थानीय रीति रिवाजों पर निर्भर करती थी। फसल की कटाई और सफाई के समय अनियमित कृषि श्रमिकों को प्रतिदिन 10-11 घण्टे कार्य करना पड़ता था। स्पष्ट है कि कृषि श्रमिकों की कार्य करने की दशाएँ प्रकृति पर निर्भर करती हैं। चूँकि कृषि श्रमिक छुले हुए वातावरण में कार्य करते हैं इसलिए उन्हे गर्मी और वर्षा दोनों में ही काम करना पड़ता है।"

6 मजदूरी एवं आय प्रथम जाच समिति न बताया है कि 1950-51 में पुरुष कृषि श्रमिक की औसत मजदूरी 1 09 रुपये प्रतिदिन थी, दूसरी जाच समिति के अनुसार यह 1956-57 में घटकर 0 90 रुपये प्रतिदिन रह गयी, तथा ग्रामीण जाच समिति के अनुसार यह 1964-65 में 1 43 रुपये जाती गई। स्त्री कृषि श्रमिकों के लिये 1950 51 में यह 0 68 रुपये, 1956 57 में 0 59 रुपये और 1964 65 में यह 0 95 रुपये थी। यद्यपि समयावधि 1950 51 में 1964 65 के दौरान पुरुष और स्त्री दोनों ही प्रकार के कृषि श्रमिकों की मौद्रिक मजदूरी में वृद्धि हुई है लेकिन कीमतों में वृद्धि होने के कारण 1964-65 में वास्तविक मजदूरी 1950 51 की तुलना में कम हो गई।

जहां तक कृषि श्रमिकों की आय का प्रश्न है पटली कृषि श्रम जाच समिति के अनुसार, सभी स्रोतों से कृषि श्रम की वार्षिक आय 1950-51 में 447 रुपये थी। दूसरी जाच समिति के अनुसार 1956 57 में यह घटकर 437 रुपये रह गई है। ग्रामीण श्रम जाच समिति के अनुसार कृषि श्रम की वार्षिक आय 1964-65 में 660 रुपये थी। इससे श्रमिकों की मौद्रिक आय में वृद्धि का भासा होता है। लेकिन, यदि मौद्रिक आय में इस वृद्धि की कीमत वृद्धि के साथ तुलना करें तो विदित होता है कि कृषि श्रम की वास्तविक आय में कोई महत्वपूर्ण वृद्धि नहीं हुई है।

7 उपभोग व जीवन-स्तर एक तो कृषि श्रमिकों की मजदूरी बहुत कम होती है। दूसरे, वर्ष में में काफी दिन बेकार रहते हैं। फलस्वरूप इनकी आय इतनी कम हो जाती है कि इनके न्यूनतम उपभोग का खर्च भी पूरा नहीं हो पाता और विवश होकर उगे उपभोग के लिए भी उधार लेना पड़ता है। द्वितीय कृषि श्रम जाच समिति का अनुमान था कि 1956-57 में प्रति परिवार उपभोग पर वार्षिक व्यय 617 रुपये था तथा प्रति परिवार औसत वार्षिक आय 437 रुपये थी। इस प्रकार प्रति परिवार औसत घाटा 180 रुपये का था।

कृषि श्रमिकों के उपभोग व्यय में सबसे महत्वपूर्ण वस्तु भोजन है। कृषि श्रम जाच समिति के अनुसार 'कृषि परिवार अपने उपभोग व्यय का 85 3% भोजन, 6 3% कपड़ों व जूतों तथा 6 0% सवाभा व अन्य वस्तुओं पर खर्च करते हैं। इस उपभोग व्यय के स्वरूप में कृषि श्रमिकों की पिछड़ी हुई दशा एवं बेरोजगारी की जानकारी मिलती है।

कृषि श्रमिकों की समस्याएँ तथा कठिनाइयाँ (Problems and Difficulties of Agricultural Labourers)

योजना आयोग ने लिखा है 'कृषि श्रमिकों की समस्याएँ हमारे लिये एक चुनौती हैं और इन समस्याओं का समुचित निदान करना कांति मार्गारी सम्पूर्ण समाज पर है। अर्थात् कृषि श्रमिकों की समस्याओं की ओर हमारे लिये ध्यान देना चाहिये। केन्द्रीय कृषि मन्त्रालय द्वारा कृषि श्रमिकों की समस्याओं के समाधान पर किए गए एक अध्ययन के ये विचार महत्वपूर्ण हैं। समस्या के समाधान सम्बन्ध में प्रभावशाली और सुविचारित ढंग में चिन्ता जाना चाहिये। एमान्ड न के परिणाम ऐसी स्थिति

का उत्पन्न होना होगा कि ग्रामीण क्षेत्र का अम-तुष्ट वर्ग मजबूर होकर संगठित होगा और एक दिन विस्फोटक स्थिति उत्पन्न कर देगा।¹ भारतीय श्रमिकों की मुख्य समस्याएँ निम्नलिखित हैं—

1 मौसमी व छिपी बेरोजगारी कृषि श्रमिकों को वर्ष भर का कार्य नहीं मिलता। द्वितीय कृषि जाच समिति के अनुमान के अनुसार कृषि श्रमिकों को वर्ष भर में केवल 197 दिन ही काम मिलता है और शेष समय वह बेकार रहता है। अन्यत्र रोजगार मिलने की सम्भावनाएँ कम होने से कृषि श्रमिकों का भार आवश्यक रूप से अधिक हो जाता है और कुछ श्रमिक यहाँ कार्यरत दिखाई देते हैं तथापि कृषि उत्पादन में उनका अंशदान नहीं के बराबर है जिसका फलस्वरूप छिपी बेरोजगारी की समस्या पायी जाती है। भारतीय कृषि श्रमिकों में मौसमी बेरोजगारी, अर्द्धबेरोजगारी और छिपी हुई बेरोजगारी तीनों ही समस्याएँ जटिल रूप में पायी जाती हैं।

ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार के अनुमान का प्रयास नेशनल सैंपल सर्वे (NSS) ने अपने 19वें मजमे जुलाई 1964 से जून 1975 के मध्य किया। इसका प्रतिवेदन 1970 में प्रकाशित हुआ। उसके अनुसार ग्रामीण क्षेत्रों में श्रम शक्ति कुल जनसंख्या की 40.15 प्रतिशत थी जिसमें से 38.4 प्रतिशत लाभप्रद रोजगार में थे जबकि बेरोजगार रोजगार के लिये उपलब्ध व्यक्ति 1.75 प्रतिशत थे। सप्ताह में 4 दिन या उससे कम तथा एक दिन तक काम करने वाले व्यक्तियों का प्रतिशत कुल जनसंख्या का 11.24 प्रतिशत था।

2 भूमिहीनता भारत में अधिकांश कृषि श्रमिक भूमिहीन हैं और जिनके पास भूमि है वह प्रायः इतनी कम मात्रा में है कि न तो उन्हें उस पर वर्ष भर कार्य मिल सकता है और न वह आर्थिक इकाई के रूप में जोती जा सकती है।

3 अस्थायी श्रमिकों का आधिक्य भारत में अधिकांश कृषि श्रमिकों को अस्थायी रूप में ही खेतों पर कार्य मिलता है और भारत में अस्थायी कृषि श्रमिकों का ही आधिक्य है। 1970-71 में लगभग 70 प्रतिशत कृषि श्रमिक अस्थायी थे। अस्थायी होने से उनकी दशा दयनीय है।

4 कार्य के अनियमित घटे कृषि श्रमिकों के कार्य के घटे भिन्ने भिन्न स्थान, ऋतु और फसलों के लिए एक ही नहीं है। जैसे तो कृषि मजदूरों को वर्ष भर काम नहीं मिलता किन्तु वह सप्ताह पर काम करता है ता उससे प्रतिदिन काम का समय काफी लम्बा होता है। औद्योगिक श्रमिकों की तरह इनका काम के घरे निश्चित नहीं किय गये हैं।

5 संगठन का अभाव कृषि श्रमिकों को एक ही अजागरूक है। वे बिखरे हुए गाँवों में कम-अल्प रूप में रहते हैं। वे राज्य की सघा के रूप में संगठित नहीं कर पाये हैं। संगठन अभाव का कारण वे भूमिहीन तथा उन अधिकारों की प्रभावशाली दण्ड में माने जाते हैं।

1 The Causes and Nature of Current Agrarian Tensions, (Ministry of Home Affairs, Govt. of India, 1969, p. 37).

6 ऋणग्रस्तता कृषि श्रमिक बुरी तरह ऋणग्रस्त हैं। भारतीय कृषि श्रमिक की प्रति व्यक्ति वार्षिक आय का अनुमान 140 रुपये लगाया गया है। 1972-73 का अनुमान के अनुसार भारत के समस्त कृषि परिवारों को राष्ट्रीय आय का केवल 8.3 प्रतिशत ही प्राप्त हुआ। इतनी कम आय होने के कारण कृषकों के लिये अपना जीवन निर्वाह करना कठिन हो जाता है, फलतः उसे ऋण लेना पड़ता है। एक बार ऋणी होने के बाद कृषि श्रमिक को जीवन भर उससे छुटकारा नहीं मिलता। कृषि श्रमजान समिति के अनुसार हमारे देश में कृषि श्रमिकों के लगभग 45 प्रतिशत परिवार ऋणग्रस्त हैं और प्रति परिवार भीमत् ऋण का अनुमान 105 रुपये है।

1971-72 में लगभग 60 प्रतिशत कृषि मजदूर परिवारों पर ऋण का नाफी भार रहा। ऐम प्रत्येक परिवार पर औसतन 138 रुपये ऋण रहा।

7 निम्न सामाजिक स्थिति अधिकांश कृषि श्रमिक युगों से उपेक्षित एवं दलित जातियों के सदस्य हैं जिनका सदियों से शोषण किया गया है। इसके कारण उनका सामाजिक स्तर नीचा रहना है।

8 आवास समस्या : भूमिहीन कृषि श्रमिकों के सामान आवास की समस्या भी है। उन्हें या तो भूमिपतियों की या ग्राम सभ्याओं के स्वामित्व की भूमि पर उनकी स्वीकृति लेकर गकान या झोपड़िया बनाकर रहना पड़ता है। ये झोपड़िया अत्यन्त छोटी होती हैं। कृषि श्रमिकों की आवास-व्यवस्था की दयनीय अवस्था के सम्बन्ध में डॉ॰ राधा कमल मुकुर्जी ने लिखा है "इन झोपड़ियों में श्रमिक केवल पैर फैलाकर सो सकता है। एक ही झोपड़ी में अनेक व्यक्तियों के सोने में मर्यादा भी समाप्त हो जाती है।" 'गुह्य वायु तथा रोगजनी के लिये बिडकियों का पता नहीं होता। इस व्यवस्था का श्रमिकों और उनके बच्चों के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

9 बेगारी की समस्या : अभी कुछ समय पहले तक भारत के लगभग सभी भागों में कृषि श्रमिकों से बेगारी (Forced Labour) में काय लन की प्रणाली प्रचलित थी। इसकी भी शता गुनामी से कुछ कम अवश्य थी किन्तु इस प्रथा में कृषि श्रमिकों को ऋणग्रस्तता के कारण मालिक के घेत या धर पर स्थायी रूप से काम करना पड़ता था जिससे लिये उन्हें नाममात्र की मजदूरी मिलती थी। अब कानून बनाने में प्रयत्न भक्त कर दिया गया है।

10 मजदूरी की निम्न दर : कृषि श्रमिकों की मजदूरी की दर भारत में बहुत कम है। इसका प्रमुख कारण इस प्रकार है —

(अ) कृषि श्रमिकों का अनिश्चित व अनगठित होना (ब) भारतीय नगरों का मौसमी स्वरूप (ग) श्रमिकों का अधिव्यय (द) मजदूरों की और व्यापार में दमन की नीति। मजदूरी का स्तर नीचा रहने से श्रमिकों की कार्य क्षमता कम रहती है और नतीजतन विकास पर वृद्धि प्रभाव पड़ता है।

11 गैर कृषि व्यवसायों की कमी : ग्रामों में गैर कृषि व्यवसायों की कमी भी कृषि श्रमिकों की कम मजदूरी और हीन आर्थिक दशा के लिए उत्तरदायी है। ग्रामों में जनसंख्या की निरन्तर वृद्धि के कारण भूमिहीन श्रमिकों की संख्या भी बढ़ती जा रही

है। परन्तु दूसरी ओर, गैर-कृषि व्यवसायों की कमी तथा एक प्रदेश से दूसरे प्रदेश में न आने-जाने के कारण कृषि पर जनसंख्या का दबाव भी बढ़ता जा रहा है। यदि बाढ़, अकाल इत्यादि के कारण फसल नष्ट हो जाय तो कृषि श्रमिकों का जीवन-निर्वाह करना भी कठिन हो जाता है।

12 कृषि-श्रमिकों में स्त्री और बच्चों का व्याधिक्य : भारतीय कृषि में वैसे ही श्रमिकों की समस्या अनावश्यक रूप से अधिक है तथा स्त्री और बच्चों के खेतों पर कार्य करने से कृषि श्रमिकों की प्रुति और प्रतियोगिता अधिक बनती है जिसका बुरा प्रभाव उनकी मजदूरी और बच्चों के शिक्षा-स्तर पर पड़ता है।

13 मशीनीकरण से बेरोजगारी समस्या . नियोजन काल में कृषि में नवीन यन्त्रों और वैज्ञानिक उत्पादन पद्धति का उपयोग किया जा रहा है। इससे अशिक्षित कृषि श्रमिकों के समक्ष बेरोजगारी की समस्या और भी अधिक गम्भीर हो गयी है।

कृषि श्रमिकों की समस्याओं के समाधान के सुझाव (Suggestions to Solve the Problems of Agricultural Labour)

कृषि श्रमिकों की समस्याओं को हल करने के लिये निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं—

1 जनसंख्या नियंत्रण : भारतवर्ष में कृषि या अन्य क्षेत्रों में रोजगार बढ़ाने के लिए बहुत-से प्रयत्न किये गये हैं तथापि बेरोजगारी की समस्या कृषि व गैर-कृषि क्षेत्रों में बढ़ती जा रही है। इसलिये आवश्यक है कि बढ़ती हुई जनसंख्या को नियंत्रित करने के लिए ग्रामीण क्षेत्रों में परिवार नियोजन कार्यक्रम को तेजी में कार्यान्वित किया जाय।

2 कृषि क्षेत्र में रोजगार बढ़ाया जाय : कृषि क्षेत्र में ही रोजगार बढ़ाने के लिए निम्नलिखित कार्यक्रम किये जा सकते हैं—(अ) कृषि क्षेत्र में सिंचाई की सुविधा बढ़ाकर उन्नत बीज खाद आदि आवश्यक वस्तुएँ किसानों को उपलब्ध-कराकर सघन खेती को प्रोत्साहन देना चाहिये। (ब) अधिक-से-अधिक क्षेत्र में प्रतिवर्ष एक से अधिक फसलों बोने के लिये सघन फसल कार्यक्रम कार्यान्वित किया जाना चाहिए। (स) ग्रामों में कृषि उद्योग, जैसे मुर्गी पालन, मधुमक्खी पालन, सूअर पालन, गाय पालन आदि का व्यवसाय किया जाना चाहिये। (द) लोक निर्माण कार्यक्रम शुरू किया जाना चाहिये। सरकार गांवों में अपनी परियोजनाओं इस तरीके से कार्यान्वित करे कि बेकार समय (Off Season) में खाली श्रमिकों को रोजगार मिल सके। सड़कें बनाना, तालाबों तथा नहरों की छुड़ाई और उन्हें गहरा करना, वनारोपण आदि ऐसी ही परियोजनाएँ हैं।

3 गैर कृषि क्षेत्र में रोजगार बढ़ाना : इसके लिये निम्नलिखित उपाय किये जा सकते हैं—(अ) दंग में बड़े-बड़े उद्योग स्थापित किये जाने चाहिए जिससे गैर कृषि क्षेत्र में रोजगार बढ़ेगा और कृषि-श्रमिक भी उनकी ओर आकर्षित होंगे। (ब) बहुउद्देशीय नदी-प्रांती परियोजनाओं को प्रोत्साहन दिया जाना चाहिये। इनसे प्रत्यक्ष रूप से रोजगार में वृद्धि होगी और साथ ही परोक्ष रूप से ग्रामीण विद्युतीकरण और सिंचाई की सुविधाएँ बढ़ाने — भी सघन कृषि और ग्रामीण उद्योग प्रोत्साहित होंगे जिनसे रोजगार

अवसरो का विस्तार होगा। (स) कत्तई, गुनाई, मिट्टी का काम, बास और लकड़ी का काम आदि कुटीर उद्योग, यन्त्रों के पुर्जे बनाने व छोटे-छोटे यन्त्रों का निर्माण करने हेतु लघु उद्योगों तथा घान, तिनहन, कपास, फल, दानों आदि पर प्रक्रिया करने के कृषि उद्योगों को प्रोत्साहन देना चाहिये।

4 शिक्षा का प्रसार - कृषि श्रमिकों की विभिन्न समस्याओं और कठिनाइयों के समाधान की दृष्टि से उनमें व्यापक रूप से शिक्षा का प्रसार किया जाना चाहिये जिससे वे भूमिपतियों के शोषण से बच सकें, अपनी मजदूरी की सही गणना कर सकें और कृषि में हो रही हरित क्रांति के अनुरूप अपने को कार्य करने के योग्य बना सकें।

5 कृषि कार्य में कार्य के घटो का नियमन : इटली, जर्मनी आदि कई विकसित देशों में कृषि कार्य के घटे नियमित किये गये हैं। अतः भारतवर्ष में भी कृषि श्रमिकों के कार्य के घटो का नियमन किया जाना चाहिये और निर्धारित समय में अधिक कार्य करने पर अतिरिक्त मजदूरी की व्यवस्था होनी चाहिये।

6 काम की परिस्थितियों में सुधार : काम की प्रतिकूल परिस्थित के बुरे प्रभाव से बचने के लिये जाड़े, गर्मी व वर्षा के मौसम में आवश्यकतानुसार सरक्षक वस्त्र तथा अन्य सुविधायें श्रमिकों को उपलब्ध होनी चाहिए। उनमें बैंगार नहीं ली जानी चाहिए, अवकाश की व्यवस्था होनी चाहिये तथा दुर्घटना इत्यादि पर सहायता का प्रावधान होना चाहिये।

7 न्यूनतम मजदूरी का प्रभावशाली क्रियान्वयन : यद्यपि सरकार द्वारा कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में भी न्यूनतम मजदूरी की व्यवस्था की गई है परन्तु केवल न्यूनतम मजदूरी अधिनियम बना देना पर्याप्त नहीं है, बल्कि उसे प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करने के उपाय भी किये जाने चाहियें।

8 भूमिहीन कृषि श्रमिकों के लिए भूमि की व्यवस्था : कृषि श्रमिकों की दशा सुधारने के लिए भूमिहीन कृषि श्रमिकों को भूमि देना आवश्यक है। वर्तमान समय में भूमि की उच्चतम सीमा निर्धारण तथा भूदान आन्दोलन द्वारा यह व्यवस्था की गई है, परन्तु जैसा चरण सिंह ने लिखा है 'अधिकतम सीमा निर्धारण के बाद जो अतिरिक्त भूमि प्राप्त हुई वह भूमिहीनों में वितरित करने का प्रबन्ध योजना काल में किया गया था किन्तु इसमें भूमिहीनों की समस्या को हल करने की सम्भावनाएं सीमित हैं।'² कारण यह है कि अधिकांश भूमिहीन निम्न श्रेणी की होने से तथा बैल, औजार और दान के अभाव में भूमिहीन श्रमिक भूदान में प्राप्त भूमि में अधिक लाभ न उठा सकेंगे।

9 स्त्री श्रमिकों की रक्षा : औद्योगिक श्रमिकों की भांति कृषि श्रमिकों को सम्पूर्ण सुविधाएं मिलनी चाहियें विशेष रूप से प्रसव अवकाश आदि का पक्का कम-से-कम सहकारी व अन्य निजी तथा बड़ खेतों पर उपलब्ध होने चाहियें।

10 श्रम सहकारिताओं का निर्माण : कृषि श्रमिकों को श्रम सहकारिताओं का निर्माण करना चाहिये और सरकार को सार्वजनिक निर्माण तथा अन्य कार्यों में इन श्रम

सहकारिताओं को प्राथमिकता देनी चाहिये।

11 ग्रामीण रोजगार केन्द्रों की स्थापना - ग्रामीण रोजगार केन्द्रों की स्थापना की जानी चाहिये, ताकि कृषि श्रमिकों की यतिशीलता बढे और रोजगार के अवसर में उन्हें जानकारी उपलब्ध हो सके।

12 कृषि श्रम कल्याण केन्द्रों की स्थापना : सण्ड बण्वा ब्लाज्-स्तर पर कृषि श्रम कल्याण केन्द्रों की स्थापना की जानी चाहिये जहाँ पर श्रमिकों को मनोरंजन तथा अन्य सुविधाएँ उपलब्ध हों।

13 कृषि श्रम संगठनों की स्थापना औद्योगिक श्रमिकों की भाँति कृषि श्रम संगठनों की स्थापना की जानी चाहिये जिससे कृषि श्रमिक अपने अधिकारों को सुरक्षित रख सकें।

कृषि श्रमिकों की उन्नति के लिए उठाए गए कदम

स्वतंत्रता प्राप्ति के बाद केन्द्र तथा राज्य सरकारों ने कृषि श्रमिकों की दशा सुधारने के लिए निम्न कार्य किये हैं—

1 कृषि-दास प्रथा भारतीय संविधान में कृषि दास प्रथा को अपराध घोषित कर दिया है, जिससे कि कृषि श्रमिकों की दशा सुधरे तथा पूर्णकालीन राजगार मिल सके।

2 न्यूनतम मजदूरी अधिनियम एन कृषि श्रमिक, 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम पारित किया गया, जिसके अधीन तमिलनाडु और महाराष्ट्र को छोड़कर दोष सभी राज्यों और संघीय क्षेत्रों में कृषि मजदूरों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की गई है। केन्द्रीय सरकार द्वारा कृषि शोषण संस्थाओं तथा सैनिक कामों पर काम करने वाले श्रमिकों की भी न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर दी गई है। अधिनियम में जीवन-निर्वाह व्यय में हुई वृद्धि को ध्यान में रखते हुए 5 वर्ष की अवधि में न्यूनतम मजदूरी की समीक्षा करने की भी व्यवस्था है।

3 श्रमिक सहकारिता का संगठन श्रम या सेवा सहकारी समितियों की स्थापना के लिए प्रोत्साहन दिया जा रहा है। इन समितियों के सदस्य स्वयं श्रमिक ही होते हैं और सड़कों का निर्माण, नहरों और तालाबों की खुदाई, वन-रोपण आदि सहकारी परियोजनाओं में ठेक लेते हैं।

4 भूदान आन्दोलन भूदान, ग्रामदान व प्रसन्नदान आदि आन्दोलनों से भी कृषि श्रमिकों की दशा को सुधारने में बड़ी सहायता मिल रही है। इन आन्दोलनों में प्राप्त हुई भूमि के हस्तान्तरण व प्रबन्ध के लिए राज्यों ने आवश्यक कानून बना दिये हैं।

५ कृषि मजदूर विकास संस्था : अखिल भारतीय कृषि श्रम पुनरावर्तन समिति ने सिफारिश में ग्रामीण क्षेत्रों में छोटे किसानों की विकास संस्था द्वारा उनकी मदद करने को कहा था। भारत सरकार ने उगे स्वीकृत ही नहीं किया बल्कि उससे एक कदम आगे भूमिरहित तथा बहुत छोटे किसानों के लिए भी विकास संस्था खोलने

कृषि श्रमिक

का निश्चय किया और इस निश्चय के आधार पर ऐसी सस्था को संगठित कर दिया गया जो भूमिरहित तथा छोटे-छोटे कान्तकारी के लिए नहायता प्रदान करेगी। सस्था का मुख्य ध्येय उन्हें रोजगार तथा साधन प्रदान करना है। आगामी 4 वर्षों में देश में इस प्रकार की 40 परियोजनाएँ स्थापित करने का प्रस्ताव है।

6 **ग्रामीण वर्षस कार्यक्रम** कृषि श्रमिकों को बेरोजगारी के दिनों में उनके लिए रोजगार की व्यवस्था करने के लिए केन्द्रीय सरकार ने ग्रामीण वर्षस कार्यक्रम की योजना तैयार की है। इस कार्यक्रम में गधु और मध्यम स्तरीय मिर्चाई साधनों का विकास भूमि संरक्षण, इत्यादि सम्मिलित है। यह अनुमान है कि प्रति एक करोड़ रुपये का व्यय सम्बन्धित कार्यविधि में 25 हजार में 30 हजार व्यक्तियों को रोजगार उपलब्ध करेगा।

7 **ग्राम आवास निर्माण योजना** जनवरी, 1957 में यह योजना प्रारम्भ की गई जिसके अन्तर्गत भूमिहीन कृषि श्रमिकों को नि:शुल्क या नाम मात्र कीमत पर मकान प्रदान करने के लिए राज्य सरकारों को अनुदान दिया जाता है।

8 **रोजगार गारण्टी योजना** महाराष्ट्र सरकार ने रोजगार गारण्टी योजना शुरू की है। इस योजना के अनुसार सरकार को प्रार्थी को उसके निवास-स्थान के 5 किलोमीटर के भीतर रोजगार उपलब्ध कराना होगा। इस उद्देश्य को पूर्ण के लिए सरकार को विभिन्न सार्वजनिक विभाग कार्यक्रम सम्मिली योजनाएँ (जैसे मिर्चाई, मजदूरी, निर्माण आदि) तैयार रखनी होंगी। इसमें मजदूरी की दर ऐसी नहीं होगी जिसमें कृषि श्रमिकों में सामान्य रोजगार राष्ट्रीय प्रथमिक आकर्षित हो सके। यह सभी व्यक्तियों को रोजगार उपलब्ध कराने का अभिनन्दनीय कदम है। यह आशा की जाती है कि अन्य सभी राज्य भी ऐसी ही योजनाएँ चालू करेंगे।

9 **घोस सूची कार्यक्रम** प्रधान मंत्री ने जीम सूची कार्यक्रम में भी भूमिहीन श्रमिकों एवं ग्राम समाज के अन्य निवृत्त वर्गों की आर्थिक दशा सुधारन के लिए कई उपाय बिये हैं। इनमें निम्नलिखित उल्लेखनीय हैं

(क) टपि भूमि की अधिकतम सीमा (Ceiling) के कानूनों का लागू करना तथा अनिर्वृत्त भूमि को भूमिहीनों में तेजी से वितरण करने की कार्यवाही करना और अभिलेखों को पूर्ण करना।

(ख) भूमिहीनों व समाज के निवृत्त वर्गों को मकानों की जगह (Land Sites) तेजी से वितरित करना।

(ग) बधुआ श्रम (Bonded Labour) को गैर कानूनी घोषित करना।

(घ) ग्रामीण ऋणग्रस्तता को समाप्त करना। दहातों में भूमिहीन मजदूरों दस्तकारों और छोटे किसानों से ऋण बमूखों पर रोक लगाने के लिए कानून बनाकर प्रतिबन्ध लगाना।

(ङ) समग्र ग्रामीण विकास एवं राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम को मुद्द एवं अधिन विस्तृत करने की योजना।

(च) कृषि मजदूरों को न्यूनतम मजदूरी संबंधी कानूनों की समीक्षा और उनका

असरदार तरीके से क्रियान्वयन ।

(छ) बंधुआ मजदूरो के पुनर्वास की व्यवस्था ।

(ज) ग्रामीण क्षेत्रों के भूमिहीनों को आवासीय भूमि देने और मकान बनाने में सहायता सम्बन्धी कार्यक्रम का विस्तार ।

(झ) अनुसूचित जाति और अनुसूचित जन-जातियों के विकास से सम्बद्ध कार्यों में तेजी ।

10. विशेष क्षेत्र कार्यक्रम . आरम्भ में ग्राम पुनर्निर्माण के लिए सरकार ने सामुदायिक विकास कार्यक्रमों को आरम्भ किया था, जिसमें कृषि श्रमिकों की आर्थिक दशा में सुधार की भी व्यवस्था की गई थी । लेकिन इसके बाद यह निश्चय किया गया कि ये कार्यक्रम कुछ विशेष जिलों तथा क्षेत्रों में ही लागू किये जाने चाहिए । इस उद्देश्य को ध्यान में रखकर कई विशेष क्षेत्र कार्यक्रम आरम्भ किये गये । इन कार्यक्रमों में छोटे किसान, विकास एजेंसी, सीमांत कृषक एवं कृषि श्रमिक विकास एजेंसी, कार्यक्रम आदि विशेष रूप से उल्लेखनीय हैं ।

11. सीमान्त कृषक और श्रमिक योजना : सीमान्त कृषकों तथा कृषि श्रमिकों की सहायता के लिए सरकार द्वारा देश के 41 चुने हुए जिलों में पायलट प्रोजेक्ट्स शुरू किये जायेंगे और प्रत्येक जिले में 20 हजार सीमान्त कृषक और कृषि श्रमिकों को वित्तीय सहायता दी जायेगी ।

12. कुटीर व लघु उद्योगों का विकास : कृषि पर जनसंख्या के दबाव को कम करने के लिए सरकार ने हमेशा लघु और कुटीर उद्योगों को प्रोत्साहन दिया है । ग्रामीण क्षेत्रों में ग्रामीण औद्योगिक बस्तियां भी स्थापित की गई हैं ।

13. कृषि श्रमिकों की स्थायी समिति : केन्द्रीय सरकार ने विद्यमान कृषि श्रमिकों सम्बन्धी कानूनों एवं व्यवस्थाओं की समीक्षा एवं विस्तृत अधिनियमों की रूप-रेखा बनाने के लिए एक स्थायी समिति की नियुक्ति की है ।

14. बंधुआ मजदूर प्रथा का अन्त :- 1976 में बंधुआ मजदूर उन्मूलन अधिनियम पारित कर बंधुआ मजदूरी प्रणाली गैर-कानूनी घोषित कर दी गई है—जिसके फलस्वरूप अब कोई भी व्यक्ति ऋणों के चुकाने के लिए मजदूर के रूप में कार्य करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता है ।

15. क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक की स्थापना . ग्रामीण क्षेत्रों में क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक स्थापित किए गए हैं जो ग्रामीण क्षेत्रों में वित्तीय सुविधाएं प्रदान करते हैं ।

16. ऋण मुक्ति कानून : ऐसे भूमिहीन श्रमिकों व शिल्पकारों को, जिनकी आय 2,400 रुपये वार्षिक या इससे कम है, पुराने ऋणों से मुक्ति दिलाने के उद्देश्य से भिन्न-भिन्न राज्यों ने मध्यादेशों के माध्यम से कानून बनाये हैं जिनके अनुसार अब इस प्रकार के ऋणों की वसूलयाबी नहीं हो सकती है और यदि कोई दिव्सी भी हो गई है तो भी उसकी वसूलयाबी नहीं हो सकती है ।

पंचवर्षीय योजनाओं में कृषि श्रमिक

प्रथम योजना में कृषि श्रमिक की स्थिति में सुधार लाने के उद्देश्य में कई कार्य किये गये, जैसे—कम मजदूरी वाले क्षेत्र में न्यूनतम मजदूरियां निश्चित करना, निवास स्थान के सम्बन्ध में श्रमिकों को दमली अधिकार देना, श्रमिक सहकारिताओं का संगठन करना तथा भूमिहीन श्रमिकों हेतु पुनर्वास योजना बढ़ाना, जिस पर लगभग 1 करोड़ रुपये व्यय किये गये। परन्तु इस योजनावधि में कृषि श्रमिक की स्थिति में कोई विशेष प्रगति नहीं हुई।

प्रथम योजना काल में भूमिहीन मजदूरों के पुनर्वास के लिए 2 करोड़ रुपये व्यय का एक कार्यक्रम तैयार किया गया था जिसे आगे कम करके केवल 1.5 करोड़ रुपये का ही रखा गया। किन्तु योजना काल में इस मद में एक करोड़ रुपये से भी कम रकम खर्च की गयी। प्रथम योजना में तमिलनाडु व आन्ध्र प्रदेश में भूमिहीन श्रमिकों को बसाने के कार्यक्रम लागू किये गये। भोपाल में केन्द्रीय सरकार ने 10,000 एकड़ के फार्म पर भूमिहीन श्रमिकों को बसाया।

द्वितीय योजना में श्रम सहयोग समितियों की स्थापना, कुटीर व लघु उद्योगों को प्राप्ताह्न द्वारा ग्रामीण अर्थव्यवस्था में रोजगार के अवसरों में वृद्धि करना, भूमि के पुनर्वितरण व शिक्षा सम्बन्धी सुविधाओं के विस्तार पर विशेष जोर दिया गया। योजना काल में 1 लाख एकड़ भूमि पर 10,000 भूमिहीन मजदूर परिवारों को बसाने के लिए लगभग 5 करोड़ रुपये व्यय किये गये। इसके अतिरिक्त, इसी योजनावधि में पिछड़े वर्गों के उद्धार के लिए लगभग 90 करोड़ रुपये व्यय किए गए।

इस योजनावधि में पंजाब, आन्ध्र प्रदेश, वम्बई व बिहार में श्रम-सहकारी समितियां स्थापित करने में सफलता प्राप्त की गई। बिहार में 10 हजार परिवारों को भूदान से प्राप्त भूमि पर बसाया गया। आन्ध्र प्रदेश, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, मैसूर व पंजाब में खेतिहर मजदूरों को मकान की जगह दिलाने में सफलता मिली।

तृतीय योजना में कृषि श्रमिकों की स्थिति सुधारने पर पर्याप्त जोर दिया गया और इसलिए विशाल विनियोग की व्यवस्था की गई। विभिन्न विकास-कार्यक्रमों, जैसे कुटीर एवं लघु उद्योगों का विकास, गांवों का विद्युतीकरण, ग्रामीण आवास, पीने के पानी की व्यवस्था, सिंचाई, कृषि-उत्पादन में वृद्धि, शिक्षा आदि से कृषि श्रमिकों की स्थिति में कुछ सुधार अवश्य हुआ है। योजना काल में कृषि श्रमिकों को बसाने के लिए 12 करोड़ रुपये व्यय करने थे और 50 लाख एकड़ भूमि पर 7 लाख कृषि श्रमिक परिवारों को बसाने की व्यवस्था थी। पिछड़ी हुई जातियों के कल्याणार्थ 19.41 करोड़ रुपये व्यय किये गये।

तृतीय योजना में जो लक्ष्य निर्धारित किये गए वे प्राप्त नहीं किये जा सके हैं। अनुमान है कि योजना काल के 15 वर्षों में भूमिहीन मजदूरों को एक करोड़ एकड़ भूमि वितरित की जा चुकी है।

चतुर्थ पंचवर्षीय योजना में कृषि श्रमिकों के लिए विशेष कार्यक्रम तैयार किया

गया जिसके अन्तर्गत (1) भूमि सुधार कार्यक्रम को प्रभावी ढंग से लागू करने पर ज़ार दिया गया, एवं (2) कृषि श्रमिकों को अन्य रोजगारों में लगाने पर ध्यान दिया गया।

पाचवीं पंचवर्षीय योजना में इस समस्या का स्थायी हल निकालने के लिए 18 संसदीय कृषि-श्रम तदर्थ समिति बनायी गयी। साथ ही इस योजना में आवास व्यवस्था पर विशेष बल दिया गया।

छठी योजना तथा कृषि श्रमिक : छठी योजना में पिछड़े वर्ग के उत्थान के लिये जो कार्यक्रम बनाए गए हैं उनमें कृषि श्रम को सम्मिलित किया गया है। योजना में यह उल्लेख किया गया है कि देश की लगभग 20% जनसंख्या ग्रामीण क्षेत्रों में रहने वाली अनुसूचित जातियों और जन-जातियों की है। ये जनसंख्या के निम्नतम वर्ग का निर्माण करती हैं। इनके पास साधनों का अभाव है और प्रमुख रूप से ये कृषि पर निर्भर रहती हैं। इस योजना में इस वर्ग के आर्थिक विकास के लिए पुनर्वितरण के कार्यों को प्राथमिकता प्रदान की गई है। इस योजना में सामान्य विकास कार्यक्रमों के साथ ही कमजोर वर्ग के विकास को जोड़ा गया है।

इस योजना में समन्वित ग्रामीण विकास कार्यक्रम हेतु भी पर्याप्त मात्रा में परिष्य का प्रावधान है। क्षेत्रीय विकास हेतु ब्लॉकों और कार्यक्रमों का चयन इस प्रकार किया जायेगा ताकि कमजोर वर्ग के लोगों को अधिकतम लाभ प्राप्त हो सके। इसके साथ ही भूमि सुधार कार्यक्रमों को प्रभावशाली ढंग से लागू करने पर भी निर्बल वर्ग को लाभ प्राप्त हो सकेगा।

न्यूनतम आवश्यकताओं के संशोधित कार्यक्रम (R M N P) में प्राथमिक और प्रौढ़ शिक्षा के विकास के लिए पर्याप्त व्यवस्था की गई है। जितने क्षेत्रों में पिछड़ी हुई जनसंख्या का प्रभाव अधिक है और शिक्षा की सुविधाएं उपलब्ध नहीं हैं, वहां प्राथमिक शिक्षा के विकास को प्राथमिकता दी जाएगी। इस कार्यक्रम से भूमिहीन श्रम आवात योजना के लिए 500 करोड़ रुपये का प्रावधान किया गया है इससे भी निर्बल वर्ग के लोगों को पर्याप्त सुविधा उपलब्ध हो सकेगी। इसके अतिरिक्त, गन्दी वस्तियों के वातावरण में सुधार एवं अनुपूरक पोषण आदि के प्रावधान से भी निर्बल वर्ग के लोगों को लाभ प्राप्त होगा।

स्पष्टतः छठी योजना में निर्बलों के आर्थिक एवं सामाजिक विकास के लिए पर्याप्त व्यवस्था की गई है। केवल सामान्य विकास कार्यक्रमों व कल्याणकारी कार्यक्रमों से ही नहीं, अपितु रोजगार उत्पन्न कार्यक्रमों के विकास से भी निर्बल वर्ग के लोगों को लाभ प्राप्त हो सकेगा। इसी तरह, महायक व्यवसायों व ग्रामीण उद्योगों के विकास से भी उन्हें पर्याप्त लाभ प्राप्त हो सकेगा।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारत में कृषि श्रमिकों की समस्याओं का उत्थापन कीजिए और इन समस्याओं को सुलझाने के उपाय बताएं।
- 2 भारत में कृषि श्रमिकों की निम्न आर्थिक दशा के कारण बताइए तथा

इसकी दशा सुधारने के सुझाव दीजिए ।

3. भारतीय कृषि में कृषि श्रमिकों की समस्या का परीक्षण कीजिए । यह समस्या कैसे हल हो सकती है ?
4. देश में कृषि श्रम समस्या की मसौप में विवेचना कीजिए । क्या वह कृषि-प्रधान अर्थव्यवस्था में आवश्यकताओं से परिवर्तन के बिना हल की जा सकती है ?

मजदूरी के भुगतान की रीतियां

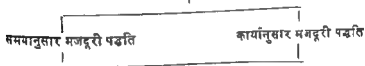
एवं

मजदूरी के सिद्धांत

(Methods of Wage Payment and Theories of Wage)

सामान्यतः मजदूरी का भुगतान दो प्रकार में किया जाता है— 1 समय के अनुसार एवं 2 कार्य के अनुसार। मजदूरी भुगतान की ये दोनों ही पद्धतियां अत्यंत प्राचीन समय से चली आ रही हैं और आज भी काफी लोकप्रिय हैं। वर्तमान समय में जितनी प्रेरणात्मक व प्रगतिशील पद्धतियां अपनाई गई हैं वे सब इन्हीं दो पद्धतियों के समीक्षित रूप हैं।

मजदूरी देने की पद्धतियां



प्रगतिशील (प्रेरणात्मक) मजदूरी

- 1 टेलर पद्धति
- 2 मेरिक पद्धति
- 3 हैल्से पद्धति
- 4 रोबन पद्धति
- 5 ग्रेट प्रोब्यावि योजना
- 6 हमर्सन दक्षता योजना

समय के अनुसार मजदूरी या दैनिक मजदूरी (Time Wage or Daily Wages)

इस पद्धति के अनुसार श्रमिक को काम करने के समय के हिसाब में पारिश्रमिक दिया जाता है। पारिश्रमिक की दर प्रति घंटा, प्रति दिन, प्रति सप्ताह, प्रति माह अथवा

प्रति वर्ष निश्चित होती है। प्राचीनकाल में अधिकतर श्रमिकों को मजदूरी दिन के हिसाब से दी जाती थी अतः इसे दैनिक मजदूरी के नाम से भी संबोधित करते हैं। भारतवर्ष में यह पद्धति सगमग सभी उद्योगों में प्रचलित है।

सामान्यतः इस पद्धति का प्रयोग निम्न परिस्थितियों में किया जाता है : (अ) जहाँ उत्पादन की मात्रा का सही-सही अनुमान न लगाया जा सके अथवा जहाँ निर्मित वस्तुएँ इकाइयों में विभक्त न हो सके। (ब) जहाँ वस्तु की अच्छी किस्म एवं कलात्मक उत्पादन की आवश्यकता होती है। (स) जहाँ विशेष ज्ञान की आवश्यकता होती है। (द) जहाँ उत्पादन-कार्य विभिन्न विधियों में होता है। (य) जहाँ विभिन्न कार्यों में समय का अंतर होता है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति से लाभ

1. सरलता : यह पद्धति अत्यंत सरल है जिससे श्रमिक अपनी मजदूरी का हिसाब आसानी से लगा लेता है तथा पूँजीपति भी श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी मालूम कर लेता है।

2. अच्छा उत्पादन : इस पद्धति में श्रमिकों को अपना कार्य शीघ्र ही समाप्त करने की चिन्ता नहीं होती, अतः श्रमिक अपनी योग्यता के अनुसार अच्छी वस्तुओं का उत्पादन करते हैं।

3. मजदूरी में स्थिरता : इस पद्धति में मजदूरी की मात्रा में स्थिरता बनी रहती है अर्थात् श्रमिक को नियमित वेतन पाने का विश्वास होता है। श्रमिक स्थिर आय का निश्चय हो जाने के कारण अपने व्यय को अपनी आय के साथ समायोजित कर सकता है एवं निश्चित जीवन-स्तर कायम रख सकता है।

4. उत्पात्ति के साधनों का उचित उपयोग : जब काम सावधानी एवं निश्चितता से किया जाता है तो विभिन्न साधनों का निरर्थक क्षय नहीं होता है।

5. अच्छा स्वास्थ्य : इस प्रणाली के अंतर्गत श्रमिक को निश्चित समय तक काम करना पड़ता है न कि निश्चित उत्पादन देना पड़ता है, जिससे उसके स्वास्थ्य पर कोई बुरा प्रभाव नहीं पड़ता और कुशलता में भी कमी नहीं आती।

6. प्रशासन व्यय में कमी : इस प्रणाली के अंतर्गत प्रशासन की विशेष आवश्यकता नहीं रहती, जिसमें थोड़े से कर्मचारियों की सहायता से भी काम चल जाता है और श्रमिक भी प्रायः स्वतन्त्रतापूर्वक कार्य करते हैं।

7. दीर्घकालीन दृष्टि से हितकारी : इस पद्धति के अंतर्गत श्रमिकों को जो मजदूरी दी जाती है वह इस प्रकार से दी जाती है कि भविष्य में श्रमिक की सेवाएँ अधिक मूल्यवान हो सकें।

8. अन्य लाभ : समयानुसार मजदूरी पद्धति में अन्य बहुत से लाभ होते हैं जैसे—श्रमिकों में पारस्परिक एकता का निर्माण होना, काम का सावधानीपूर्वक किया जाना व श्रम-संघों का समर्थन प्राप्त होना।

समयानुसार मजदूरी पद्धति के दोष

1. **कार्यकुशलता की अपेक्षा :** इस पद्धति में कुशल व अकुशल सभी श्रमिकों को एक ही दर से पारिश्रमिक मिलता है जिससे कुशल एवं परिश्रमी श्रमिकों को कोई भी प्रोत्साहन नहीं मिलता और वे सुस्त तथा कमजोर होने लगते हैं।
 2. **योग्यता-माप का अभाव :** इस पद्धति में उद्योगपति यह निश्चित नहीं कर पाता कि श्रमिकों की उत्पादन-शक्ति क्या है, क्योंकि इसमें श्रमिकों की उत्पादन-शक्ति का कोई हिमाच नहीं रखा जाता।
 3. **काम में बचना :** इस पद्धति में श्रमिक काम में बचना चाहते हैं। श्रमिकों के मालिक में निश्चित अबाध की भावना होने के कारण वे मन लगाकर तथा ईमानदारी से काम नहीं करते। वे उनना ही काम करते हैं जो नौकरी बनाये रखने के लिए आवश्यक है। इससे उत्पादन की मात्रा में भी कमी आती है।
 4. **निरीक्षण व्यय :** उद्योगपतियों को श्रमिकों के समय का दुरुपयोग रोकने के लिए निरीक्षण व्यय अधिक करने पड़ते हैं। इससे उत्पादन की परोक्ष लागत में वृद्धि हो जाती है।
 5. **धर्म-पूजों संघर्ष :** इस पद्धति में श्रमिकों के चरित्र और कार्य को बिना मोचे लोगों को वर्गों में समूहबद्ध कर देने के परिणामस्वरूप धर्म एवं पूजा में झगड़े पैदा हो गते हैं।
 6. **बिरोधी कार्यों की ओर झुकाव :** कार्य को दृष्टि में न रखने के कारण ही इस प्रणाली में श्रमिक अपनी पूर्ण क्षमता से काम नहीं करता। परिणामतः उसकी दली ईर्ष्यामयता उत्पादन के बजाय विरोधी कार्यों के रूप में प्रकट होन लगती है। फ्रैंकलिन ने लिखा है, "दैनिक मजदूरी पद्धति में बहुत से मनुष्य ऐसे कार्य करते रहते हैं जिनमें न दिलचस्पी है और न योग्यता, जबकि दूसरे विरोधी कामों में वे बहुत आगे बढ़ जाते हैं।"
- अपयुक्तता :** समय के अनुसार मजदूरी देने की पद्धति निम्नलिखित परिस्थितियों में अधिक श्रेयस्कृत रहती है :
- (अ) जहाँ निमित्त वस्तु की किस्म पर अधिक ध्यान रखना पड़ता है, जैसे वस्त्रोत्पत्ति की मिलाई।
 - (ब) जहाँ व्यापार की दृष्टि से केवल यही पद्धति लागू की जा सकती है जैसे घुट-मुट श्रमिकों को मजदूरी देने के लिए।
 - (ग) जहाँ उत्पादन छोटे पैमाने पर किया जाता है और कठोर निरीक्षण संभव है।
 - (द) उन निरंतर अबाध उत्पादन वाले उद्योगों में जहाँ उत्पादन की मात्रा की किसी एक स्थान पर कम अथवा ज्यादा करने में समस्त उत्पादन प्रवाह में गतिरोध उत्पन्न हो जाता है, जैसे रासायनिक उद्योग।
 - (प) जहाँ श्रमिक बड़ी कार्य सीख रहा है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति में मुद्धार के उपाय

समयानुसार मजदूरी पद्धति में मुद्धार करने के लिए सुझाव दिया जाता है कि सेवायोजकों को विभिन्न कार्यों को करने के लिए आवश्यक कार्यकुशलता एवं अनुभव के अनुसार सामान्य मजदूरी के आधार पर अपने श्रमिकों को श्रेणी बंधन पद्धति (Grading System) के अनुसार मजदूरी देनी चाहिए। श्री सी० एल० गुडरिच ने इस प्रणाली का वर्णन इस प्रकार किया है, "वर्गबद्ध म श्रमिकों की राष्ट्रीय प्रतिष्ठान कार्य-कारिणी प्रत्येक श्रमिक को उसकी योग्यता के अनुसार श्रेणीबद्ध (Grading) करती है और उस अनेक विभिन्न वर्गों में, जिसमें से प्रत्येक की न्यूनतम मजदूरी सामूहिक सौदेबाजी द्वारा तय होती रहती है। यदि कोई सेवायोजक किसी श्रमिक की योग्यता पर आपत्ति उठाए तो म्युनिमिपल पीतल कार्य विद्यालय के प्रबंधक उस कार्य की विभिन्न प्रक्रियाओं के विषय में उसकी प्रायोगिक परीक्षा लेते हैं।" इस प्रणाली को सर्वप्रथम वर्गबद्ध के पीतल के व्यापारियों ने सफलतापूर्वक लागू किया।

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति (Piece Wage System or Rate System)

इस पद्धति के अनुसार एक श्रमिक जितना काम करता है उसी के अनुसार मजदूरी पाता है—चाहे वह काम को जितने भी समय में पूरा करे इस प्रकार जो मनुष्य अधिक काम कर लेता है उसको अधिक मजदूरी और जो कम काम करता है उसे कम मजदूरी मिलती है। जब मजदूरी का सबब काम की मात्रा से होता है न कि समय से। काम की दर पहले से ही निश्चित कर दी जाती है ताकि सभी श्रमिकों को मजदूरी के सबब में पूर्व ज्ञान रहे। उदाहरण के लिए यदि एक मेज बनाने के लिए 20 घंटे दिये जाते हैं तो उस श्रमिक का जो दो मेज बनाता है, 40 रुपये मिलेंगे चाहे वह दो मेज एक दिन में बनाय या दस दिन में। कार्यानुसार मजदूरी की गणना करने के लिए मजदूरों द्वारा दोगा निम्न इकाइयों को उनकी मजदूरी की दर से गुणा कर दिया जाता है। अन्य शब्दों में मजदूरी = मर्यादा × दर, यहाँ मर्यादा में अभिप्राय बनाई गई इकाइयों की संख्या से है और दर का अभिप्राय प्रति इकाई मजदूरी की दर में है।

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के लाभ

1 योग्यता के अनुसार मजदूरी इस पद्धति में मजदूरी श्रमिक की योग्यता के अनुसार दी जाती है। श्रमिक जितना अधिक काम करता है उतनी ही अधिक उसे मजदूरी मिलती है। इस प्रकार मजदूरी का विनम्र न्यायपूर्ण होता है।

2 उत्पादन मात्रा में वृद्धि इस पद्धति में अंतर्गत श्रमिक अधिक आय की आशा में अधिक न अधिक उत्पादन करने की चेष्टा करता है। परिणामतः उत्पादन की मात्रा में वृद्धि होती है।

3 उत्पादन लागत में कमी : सेवायोजकों की दृष्टि में यह प्रणाली लाभदायक

है, क्योंकि उत्पादन की मात्रा बढ़ने के साथ-साथ उत्पादन लागत भी प्रति इकाई कम हो जाती है।

4 नियंत्रण व्यय में कमी : जब श्रमिक स्वयं ही अधिकाधिक कार्य करने का प्रयत्न करता है तो निरीक्षण की आवश्यकता नहीं रहती जिससे निरीक्षण व्यय की रकत होती है।

5 श्रमिकों के लिए स्वतंत्र वातावरण इसमें श्रमिक स्वतंत्रता के वातावरण में कार्य करते हैं जिसमें कार्य के प्रति रुचि व उत्साह का वातावरण बनता है। योग्यता के अनुसार मजदूरी मिलने से श्रमिक अधिकाधिक कार्य करने के लिए प्रोत्साहित होता है।

॥ समय का सदुपयोग यहाँ श्रमिक जानता है कि वह जितना कार्य करेगा उस उतना ही पारिश्रमिक मिलेगा। अतः वह अपने समय का बिल्कुल दुरुपयोग नहीं करता।

7 यंत्रों की सुरक्षा अधिक कार्य करने की चाह में श्रमिकों को दस बात का भी ध्यान रहता है कि यंत्रों को सावधानी से उपयोग किया जाय, क्योंकि मशीन के टूटने से कार्य रुक सकता है और उनकी मजदूरी में भी कमी आ सकती है।

8 उत्पादन विधि में सुधार न केवल उत्पादन और मजदूरी ही बढ़ती है बल्कि उत्पादन की विधि में भी सुधार हो जाता है क्योंकि श्रमिक दोष रहित कच्चा सामान और बिल्कुल ठीक दशा में यत्न, उपकरण आदि चाहता है।

9 योग्यता का माप सुसम्पन्न - इस पद्धति में श्रमिकों द्वारा किये गये काम की मात्रा में उसकी तुलनात्मक योग्यता का बड़ी सरसता से अनुमान लगाया जा सकता है।

10 उपभोक्ताओं को लाभ उपभोक्ताओं को भी लाभ होता है क्योंकि उत्पादन व्यय में कमी होने के कारण उपभोक्ताओं को अच्छी वस्तु सस्ते दामों पर प्राप्त हो जाती है।

11 श्रम पूँजी के संबंध में सुधार - इस पद्धति में श्रमिकों को उचित पारिश्रमिक तथा मेवायोजकों को पर्याप्त उत्पादन प्राप्त हो जाने के कारण दोनों के बीच सहभागिता व प्रेम जागृत होता है।

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के दोष

1 स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव श्रमिक अधिक मजदूरी कमाने के मालुम में अपने स्वास्थ्य की परवाह न करके अधिक परिश्रम करता है। इससे उसका स्वास्थ्य शीघ्रता से गिरने लगता है।

2 वस्तु के गुण में कमी श्रमिका को उत्पादन बढ़ाने की सगी रहती है क्योंकि इसी के ऊपर उनकी मजदूरी की मात्रा निर्भर करती है जिससे वह वस्तु के गुणों की ओर विशेष ध्यान नहीं देती और वस्तु की किस्म दिनोदिन गिरती चली जाती है।

3 मशीनों का दुरुपयोग अधिक कमाने के उद्देश्य से श्रमिक अपने कार्य को बहुत तेजी से करता है जिससे मशीनों व औजारों का प्रयोग जापरवाही में होता है और मशीन या औजार जल्दी से घिसते और टूटते हैं।

4 पारिथमिक कटौती इस पद्धति के अंतर्गत सेवायोजक आसानी से बढ़े हुए काम के लाभ में से थमिकों का पारिथमिक कम कर लेते हैं जो सर्वथा अनुचित है।

5 थमिकों के बीच असहयोग कुशल तथा अकुशल थमिकों को समान पारिथमिक न मिलने के कारण उनमें परस्पर घमनस्पर्ध, ईर्ष्या व द्वेष बढ़ता है।

6 आय की अनिश्चितता : इस पद्धति के कारण थमिकों की आय में अनिश्चितता बनी रहती है जिसका प्रायः उनके जीवन-स्तर पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

7 धन-संगठन को हानि : अधिक मजदूरी कमाने की सालसा में थमिक सदैव काम में जुड़े रहते हैं। उन्हें आपस में मिलने का अवसर नहीं मिलता। अतः धन-संगठन ऐसी पद्धति का विरोध करता है क्योंकि उनकी एकता इससे भंग होती है।

8 अधिक निरीक्षण की आवश्यकता : इसमें निरीक्षकों को काम का अधिक सावधानी से निरीक्षण करना पड़ता है क्योंकि इस पद्धति में मात्रा की अपेक्षा श्रेष्ठता की उपेक्षा हो जाती है।

9 असहनीय हस्तक्षेप इस पद्धति के अंतर्गत थमिक प्रबंधक अथवा निरीक्षक के हस्तक्षेप को पसंद नहीं करते।

10 मालिक एवं थमिकों के बीच संघर्ष - थमिकों को अधिक कार्य करके अधिक मात्रा में मजदूरी पाते देखकर सेवायोजक प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से थमिक की मजदूरी में कमी करने का प्रयत्न करने लगता है जिसमें सेवायोजक व थमिक के बीच संघर्ष उत्पन्न हो जाता है।

11 कौशलपूर्ण कार्यों के लिए अनुपयोगी - यह प्रणाली उत्तरदायित्वपूर्ण तथा कौशलपूर्ण कार्यों के लिए उपयुक्त नहीं है।

12 उत्पादनशीलता में कमी : थमिक कम समय में अधिक मजदूरी पा लेते हैं जिससे अवकाश के लिए छुट्टियाँ आदि अधिक लेते हैं जिससे कारखाने की उत्पादन-शीलता में कमी आ जाती है।

13 मनोवैज्ञानिक भेद मजदूरियों में खेजिया बना देने में उनमें मनोवैज्ञानिक अंतर आ जाता है और वे स्वार्थों के कारण अपने सहयोगियों की मांगों की उपेक्षा करते हैं।

उपयुक्तता कार्यानुसार या प्रति इकाई मजदूरी देने की यह पद्धति निम्न-लिखित परिस्थितियों में अधिक उपयुक्त होती है।

(अ) जहाँ प्रति इकाई उत्पादन को सरलता से आका जा सकता हो और नूल्या, कित, कितना जत उभरे।

(ब) जहाँ कार्य प्रमाणित हो और बार-बार उसी प्रकार किया जाना हो।

(स) जहाँ उत्पादन बढ़ाने की आवश्यकता हो।

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति में सुधार के उपाय

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति में सुधार के लिए कुछ सुझाव दिये जा सकते हैं

1 कार्य की प्रकृति इस प्रकार की होनी चाहिए जिसको प्रमाणीकृत किस्म की

मापनीय इकाइयो मे विभाजित किया जा सके ।

2. इस बात पर विशेष ध्यान रखना चाहिए कि अधिक उत्पादन करने के लालच में श्रमिक मशीन आदि का अपव्यय न कर सके ।

3. कार्यानुसार मुग्तान की दर कार्य की मात्रा के आधार पर निश्चित की जानी चाहिए ।

4. कार्य का समूहन इस प्रकार से होना चाहिए कि श्रमिक को प्रत्येक स्तर पर काम बराबर मिलता रहे और कार्य-वितरण प्रणाली मे किसी प्रकार का पलपात नहीं होना चाहिए ।

5. निरीक्षण का उचित प्रबंध होना चाहिए ताकि दस्तु की किस्म के बियबने पर अकुश रखा जाए ।

6. इस प्रणाली को अपनाते समय श्रमिकों व सेवायोजकों दोनों के हितों का ध्यान रखना चाहिए ।

प्रगतिशील (प्रेरणात्मक) मजदूरी या प्रीमियम बोनस प्रणाली (Progressive Wage System or Premium Bonus System)

प्रगतिशील मजदूरी पद्धतिया समय व कार्यानुसार मजदूरी पद्धतियों के सम्मिश्रण से बनी है । इसमे न्यूनतम पारिश्रमिक के साथ साथ कुछ अधिसामान्य या प्रीमियम भी दिया जाता है । इससे श्रमिकों को और अधिक कार्य करने की प्रेरणा मिलती है । प्रेरणात्मक पद्धतियों के बहुत से रूप हैं जिनमे प्रमुख निम्नलिखित हैं

1. टेलर भिन्नक कार्यानुसार मजदूरी पद्धति (Taylor Differential Piece Rate System)

उन्नीसवीं शताब्दी के अंत मे श्री एक० डब्ल्यू० टेलर ने इस पद्धति का सूत्रपात किया । वैज्ञानिक प्रबंध के जन्मदाता श्री टेलर को साधारण कार्यानुसार पद्धति से सतोष नहीं था क्योंकि उनके मतानुसार यह पद्धति श्रमिकों को पर्याप्त प्रेरणा देने मे असफल रहती है । अतः उन्होंने भिन्नक कार्यानुसार मजदूरी पद्धति का प्रतिपादन किया । इसी के अनुसार श्रमिकों को प्रमाणित कार्य करने पर ऊंची दर से और प्रमाणित कार्य के निश्चित समय मे पूरा न करने पर नीची दर से मजदूरी दी जाती है । इस पद्धति का प्रयोग सर्वप्रथम श्री टेलर ने 1884 मे मिडबर्स स्टील कंपनी, फिलाडेल्फिया में किया था । इस विधि से काफी मितव्ययिता होती है । इस पद्धति की मुख्य विशेषताएं निम्न प्रकार हैं

(अ) इसमें मजदूरी की ऊंची व नीची दरें होती हैं जो कार्यानुसार निश्चित होती हैं ।

(ब) इन दोनों दरों मे काफी अंतर होता है ।

(स) निश्चित प्रमाण से अधिक कार्य करने पर ऊंची दर पर तथा निश्चित कार्य से कम कार्य करने पर नीची दर से मजदूरी दी जाती है ।

(द) कुशल श्रमिकों को ऊँची दर से पारिश्रमिक देकर प्रेरणा तथा अकुशल श्रमिकों को नीची दर से मजदूरी देकर दहित किया जाता है।

उदाहरण द्वारा स्पष्टीकरण : यदि प्रमाण उत्पादन 8 इकाई प्रतिदिन तय किया गया है तो इतनी या इससे अधिक उत्पादन के लिए प्रति इकाई दर एक रुपया हो सकती है परंतु प्रमाण से कम उत्पादन के लिए यह दर 75 पैसे प्रति इकाई हो सकती है। ऐसी स्थिति में 8 इकाई उत्पादन करने वाले श्रमिक को 8 रु० मिलेंगे, 9 इकाई उत्पादन करने वाले को 9 रु० इत्यादि, परंतु 7 इकाईयाँ उत्पन्न करने वाले श्रमिक को 75 पैसे प्रति इकाई की दर से 5 रु० 25 पैसे ही मिलेंगे।

इस पद्धति में प्रमाण कार्य से एक इकाई भी कम उत्पादन होने पर एक श्रमिक के पारिश्रमिक में बड़ा अंतर आ जाता है। इस योजना की सफलता प्रमाण को उचित ढंग से निश्चित करने पर निर्भर करती है। यदि प्रमाण असामान्य होता है तो श्रमिकों में विरोधी भावना की जागृति हो जाती है। वर्तमान युग में टैलर की पद्धति केवल अध्ययन का विषय रह गई है, व्यवहार में इसका प्रयोग नहीं होता क्योंकि आधुनिक प्रवृत्ति आय में समानता की ओर है न असमानता की ओर।

2 मेरिक मजदूरी पद्धति (Maric Wage System)

टैलर पद्धति में यह कमी है कि जिस बिंदु पर प्रमाण-कार्य निर्धारित होता है उस पर दर का परिवर्तन अत्यंत आकस्मिक रूप में होता है। इसका फल यह होता है कि जो श्रमिक प्रमाण सीमा में थोड़ा भी पीछे रह जाता है उसे उस श्रमिक की अपेक्षा बहुत कम मजदूरी मिलती है जो उस सीमा पर पहुंच जाता है। इस दोष को दूर करने के लिए श्री मेरिक ने अपनी योजना में तीन दरें रखी—पहली प्रमाण कार्य के 83% तक दूसरी प्रमाण बिंदु पर और तीसरी प्रमाण कार्य के ऊपर। अतः यह योजना श्रमिकों को तीन सामान्य वर्गों में बांट देती है—(अ) नये श्रमिक, (ब) औसत श्रमिक और (स) उच्चकोटि के श्रमिक और इस प्रकार उनके पारिश्रमिक की दर उनकी कार्यक्षमता के आधार पर निश्चित की जाती है।

3 हैल्से मजदूरी पद्धति (Halsey Premium Plan)

इस पद्धति का सुझाव श्री एफ० ए० हैल्से ने दिया था। इस सर्वप्रथम अमेरिका में अपनाया गया। इस योजना के अंतर्गत उत्पादन का प्रमाण एवं समाप्त करने का अधिकतम समय पहले से ही निर्धारित कर दिया जाता है। इस योजना के अनुसार प्रत्येक श्रमिक का एक निश्चित मजदूरी अवश्य दी जाती है चाहे वह श्रमिक निश्चित समय में प्रमाण कार्य को करे या न करे। परंतु जो श्रमिक उस प्रमाण कार्य को निश्चित समय से पहले पूरा कर लेता है उस समयानुसार मजदूरी तो मिलेगी ही और साथ में बचाये हुए समय का कुछ प्रतिशत प्रब्याज के रूप में जो मजदूरी का 33 1/2% न

50% तक हो सकता है, दिया जाता है। संक्षेप में, इस पद्धति की प्रमुख विशेषताएँ इस प्रकार हैं—(अ) प्रमापित कार्य व प्रमापित समय पहले से ही निश्चित कर दिया जाता है। (ब) प्रत्येक श्रमिक के लिए एक न्यूनतम मजदूरी निश्चित रहती है। (स) प्रमापित समय से पूर्व कार्य समाप्त करने पर श्रमिक को बचाये हुए समय का कुछ प्रतिशत प्रव्याजि के रूप में दिया जाता है। (द) प्रत्येक कार्य पर प्रव्याजि अलग-अलग निकाली जाती है।

उदाहरण के लिए मान लीजिए किसी कार्य को पूरा करने के लिए 10 घंटे निश्चित किये गये हैं और मजदूरी एक रुपया प्रति घंटे की दर से निश्चित की गई है। मान लीजिए, एक श्रमिक उस कार्य को 8 घंटे में पूरा कर लेता है। ऐसी स्थिति में उसका पारितोषण हैल्ले पद्धति के अनुसार इस प्रकार निकाला जाएगा—

$$\text{निश्चित मजदूरी } (8 \times 1 \text{ रु०}) = 8 \text{ रुपया}$$

$$\text{बचाये हुए समय की मजदूरी (बचाया हुआ समय} \times \text{निश्चित दर)}$$

$$= 2 \times 1 \text{ रु०} = 2 \text{ रु०}$$

$$\text{प्रव्याजि (मान लो 50\%)} = 2 \text{ रु० का } 1/2 = 1 \text{ रु०}$$

$$\text{कुल मजदूरी} = 8 + 1 = 9 \text{ रु०}$$

इस प्रकार यह स्पष्ट है कि उक्त पद्धति सेवायोजक व श्रमिक दोनों के लिए ही लाभदायक है क्योंकि अगर श्रमिक को दी जाने वाली मजदूरी समय के अनुसार दी जाती तो सेवायोजक को 10 घंटे की मजदूरी 10 रु० देनी पड़ती जब कि अब केवल 9 रु० ही देनी पड़ी है। इस प्रकार से सेवायोजक को 1 रुपया का लाभ हुआ। इसके विपरीत श्रमिक को 8 घंटे की 8 रु० मजदूरी मिलनी चाहिए थी परंतु उसे एक रुपया अधिक मजदूरी के रूप में प्राप्त हो रहा है। स्पष्टतः यह प्रणाली सेवायोजक व श्रमिक दोनों को ही लाभप्रद सिद्ध होती है।

हैल्ले प्रणाली के गुण । इस प्रणाली की व्यावहारिकता अत्यधिक सरल है।

2 प्रमाण्य कार्य व अधिक कार्य करने पर अधिक पारिश्रमिक मिलना है जिससे श्रमिकों को काम करने की अधिक प्रेरणा मिलती है।

8 बचाये हुए समय का अधिनाभाग या प्रव्याजि निश्चित पारिश्रमिक व बराबर नहीं मिलता इससे मालिकों को भी लाभ होता है।

4 मनोवैज्ञानिक दृष्टि से भी यह महत्वपूर्ण है क्योंकि श्रमिकों को जो कुछ लाभ होता है उन्में वह संतुष्ट हो जाता है।

हैल्ले प्रणाली के दोष । एक कुशल श्रमिक को शीघ्र काम का समाप्त करने पर बचे हुए समय की जो मजदूरी मिलती है वह बहुत ही कम होती है। इस प्रकार कुशल श्रमिक को परिश्रम तो कठोर करना पड़ता है परंतु पारिश्रमिक बहुत कम प्राप्त होता है।

2 निश्चित न्यूनतम पारिश्रमिक श्रमिक को अधिक काम करने व गिरावट प्रोत्साहन नहीं देता है।

3 अधिक उत्पादन से हुए लाभ का एक महत्वपूर्ण भाग सेवायोजक को मिल

है। इसलिए बचाये हुए समय के पारिश्रमिक के बारे में श्रमिकों द्वारा आपत्ति उठाई जाती है।

4 इसमें कार्य की दर उस प्रमाण के आधार पर निश्चित की जाती है जो स्वयं अवैज्ञानिक रीति से निर्धारित किया गया है।

5 प्रशासन की दृष्टि से भी यह प्रणाली दोषपूर्ण है क्योंकि इस योजना में एक निश्चित प्रमाण तक पहुँच जाने के पश्चात् अधिक उत्पादन करने या न करने का निर्णय करना केवल श्रमिक पर छोड़ दिया जाता है।

श्री इमर्सन ने इस प्रणाली के सबंध में लिखा है "यदि सैवायोजक की ओर से कोई सुधार नहीं किया गया है और केवल श्रमिक के अधिक परिश्रम एवं विवेक के कारण उत्पादन में वृद्धि हुई हो, तो कोई कारण नहीं है कि श्रमिक को संपूर्ण उत्पादन-वृद्धि न मिले।"

4 रोवन मजदूरी पद्धति (Rowan Wage System)

इस प्रणाली को ग्लासगो निवासी जेम्स रोवन ने सुझाया। हैल्से योजना में एक दोष यह है कि अति कुदाल श्रमिक सामान्य पारिश्रमिक का कई गुना बोनस कमा सकता है इसलिए उत्पादक हैल्से योजना का विरोध करते हैं।

रोवन पद्धति के अनुसार श्रमिक को उस समय के लिए जिसमें उसने काम किया है, माघारण दरो पर मजदूरी मिलती है। इसके पश्चात् यदि वह निश्चित समय के अंदर अपना कार्य पूरा कर लेता है तो उसे बचाये हुए समय के आधार पर अधिलाभाश दिया जाता है। अधिलाभाश निकालने की रीति इस पद्धति में यह है—

$$\frac{\text{बचाया हुआ समय}}{\text{निर्धारित समय}} \times \text{सिमा हुआ समय} \times \text{निश्चित दर}$$

उदाहरण : मान लीजिए, किसी कार्य को समाप्त करने के लिए 10 घंटे निश्चित किये जाते हैं परंतु एक श्रमिक उसे 8 घंटे में ही समाप्त कर देता है। इस प्रकार वह श्रमिक 2 घंटे बचा लेता है। इसके अतिरिक्त यह भी मान लीजिए कि श्रमिक की निर्धारित मजदूरी की दर एक रुपया प्रति घंटा है तो श्रमिक को प्राप्त होने वाली मजदूरी इस प्रकार होगी—

$$\text{अधिलाभाश} = \frac{2}{10} \times 8 \times 1 = 1.60 \text{ पैसे}$$

श्रमिक ने जो 8 घंटे तक काम किया उसकी मजदूरी उसे मिलेगी $= 8 \times 1 = 8$ रु० और शेष कार्य समाप्त करने के कारण 1 रु० 60 पैसे अधिलाभाश प्राप्त होगा। इस प्रकार श्रमिक को 9 रु० 60 पैसे प्राप्त होंगे।

गुण : इस पद्धति के कई लाभ हैं—जैसे (अ) इसमें श्रमिक को जल्दबाजी करने का प्रलोभन नहीं रहता क्योंकि अपने काम को जितनी अधिक छीघ्रता से समाप्त करते हैं उन्हे उसी अनुपात में उतना अधिक बोनस नहीं मिलता है। (ब) इसमें श्रमिक

न ही अपने आपको बहुत थकाते हैं और न ही मशीनों आदि का अनुचित उपयोग करते हैं। (स) इसमें निर्मित वस्तु की किस्म का भी अधिक ध्यान रखा जाता है।

दोष : (अ) इस पद्धति का मुख्य दोष यह है कि इसमें अधिक जितना अधिक समय बचाता है उसका प्रति घंटा बोनस भी उतना ही कम हो जाता है। यहाँ तक कि यदि श्रमिक आगे से अधिक समय बचाने लगे तो उसका कुल बोनस पहले की अपेक्षा कम हो जाता है। (ब) इस पद्धति में बोनस की गणना अधिक कठिन है और उसे समझना अधिक जटिल है।

पारिश्रमिक की इस पद्धति में श्रमिकों को अधिक प्रेरणा नहीं मिलती क्योंकि जैसे-जैसे समय की बचत बढ़ती जाती है, श्रमिक को बढ़ते हुए पारिश्रमिक का केवल एक निश्चित भाग मिलता है। सर विनियम ऐशले के मतानुसार, 'लिए हुए समय के उस अनुपात में, जो बचाये हुए समय का हो, न्यूनता की कोई संकेत-संज्ञा व्याख्या नहीं होती।'

हैल्से और रोबन मजदूरी पद्धतियों की तुलना

1 आरम्भ में हैल्से मजदूरी भुगतान पद्धति में अधिलाभांश की दर कम रहती है परन्तु रोबन मजदूरी भुगतान पद्धति में यह दर अधिक रहती है।

2 जब हैल्से मजदूरी भुगतान पद्धति में श्रमिक आगे से अधिक समय बचाने लगते हैं तो अधिलाभांश की दर एकदम बढ़ जाती है। किन्तु रोबन मजदूरी भुगतान पद्धति में यह दर एक समान रहती है।

3 यदि श्रमिक के समय की बचत कुछ समय के 1/2 के बराबर होगी तो दोनों पद्धतियों में बराबर-बराबर लाभान्वित मिलेगा परन्तु समय की बचत कुल समय के 1/3 से अधिक होने पर हैल्से पद्धति में अधिक अधिमानांश मिलेगा।

5 गेंट प्रीमियम योजना

(Gantt Premium Plan)

इस योजना में हैल्से पद्धति के समान प्रत्येक श्रमिक को दैनिक पारिश्रमिक अवश्य मिलता है, चाहे उसने प्रमाणित कार्य किया हो या नहीं। साथ ही टेम्पर योजना के समान यह प्रमाण तक पहुँचने में समर्थ और असमर्थ मजदूरों में निश्चित भेद बरती है। यह योजना टेम्पर योजना से इस दृष्टि में भिन्न है कि यह श्रमिक को दैनिक परिश्रम का विश्वास दिलाती है। श्री गेंट के शब्दों में, 'यदि कोई व्यक्ति आदेशों के अनुसार चले और अपने लिए दिन-भर के लिए एक निश्चित कार्य-भार को, जो प्रथम कोटि की कार्य-शक्ति को सूचित करता है, पूरा कर लेता है तो उसे दैनिक दर के अतिरिक्त, जो प्रत्येक स्थिति में मिलती है, एक निश्चित बोनस भी दिया जाता है। किन्तु यदि दिन के अंत में काम पूरा न कर सके तो उसे बोनस नहीं मिलता, बस केवल दिन भर की मजदूरी मिलती है। यह बोनस 20% से 25% तक होता है। सबसे अधिक इस योजना में यदि श्रमिक निश्चित समय में प्रमाणित कार्य के बराबर कार्य करता है तो दैनिक पारिश्रमिक

के अलावा उस बोनस भी मिलता है और यदि कोई श्रमिक कम काम करता है तो उसे केवल दैनिक मजदूरी ही दी जाती है।

उदाहरण मान लीजिए, किसी बारखाने में मजदूरी दर 1 रु० प्रति घंटा है और बोनस प्रमाण समय का 25% है। यदि कोई मजदूर 10 घंटे के काम को 8 घंटे में पूरा कर लेता है तो उसे ॥ घंटे की दैनिक दर और 8 घंटे का 25% (अर्थात् 2 रु०) के हिसाब से कुल मजदूरी 10 00 (8+2=10) मिलेगी।

गुण (अ) यह प्रणाली सरल है क्योंकि इसका समझना व गणना करना आसान है।

(ब) श्रमिक इस पद्धति से अधिक सतुष्ट रहते हैं क्योंकि अच्छे काम के लिए उन्हें पर्याप्त बोनस मिल जाता है।

(स) इसमें श्रमिकों को सुरक्षा भी उपलब्ध हो जाती है क्योंकि कम-से-कम समयानुसार मजदूरी अवश्य मिलती है और यह प्रेरणादायक भी है, क्योंकि अधिक काम करने पर प्रति इकाई की दर से मजदूरी मिलती है।

(द) उन सस्यानो में, जिनकी स्थायी लागत और मशीनों की लागत बहुत अधिक होती है, यह योजना अधिक उत्पादन प्राप्त करने में अत्यंत लाभदायक सिद्ध होती है।

(य) इस पद्धति में काम और काम की दशाओं का नियोजन एवं नियंत्रण अधिक व्यवस्थित हो जाता है अथवा पर्यवेक्षकों को भी प्रेरणात्मक बोनस देकर अधिक कुशलतापूर्वक काम करने के लिए प्रेरित किया जा सकता है।

(र) गेट द्वारा सुझायी गई इस योजना में श्रमिकों के प्रशिक्षण पर बहुत जोर दिया जाता है जिससे उनका विकास होता है।

दोष इस पद्धति में कुछ दोष भी हैं जैसे—

(अ) श्रम संघों का कहना है कि यह योजना भी मजदूरों में फूट डालती है क्योंकि यह श्रमिकों को दो वर्गों में विभक्त कर देती है। एक तो वे श्रमिक जो बोनस अर्जित करते हैं और दूसरे वे जो इसमें वंचित रह जाते हैं।

(ब) कभी कभी श्रम संघों के दबाव के कारण प्रबंधकों को समयानुसार मजदूरी की दरें भी ऊंची रखनी पड़ती हैं। ऐसी स्थिति में यह योजना बहुत खर्चीली हो जाती है।

(स) इस योजना में प्रमाण बिंदु पर मजदूरी एकदम बढ़ जाती है।

6. इमर्सन दक्षता योजना

(Emerson Efficiency Plan)

टेनर के समकालीन श्री हेरिस्टन इमर्सन ने एक मजदूरी भुगतान योजना निकाली जो इमर्सन दक्षता-योजना के नाम से प्रसिद्ध है। इमर्सन ने अपनी योजना में उन दोषों को दूर करने की चेष्टा की है जो टेलर व गेट पद्धतियों में विद्यमान थे। इस योजना में गेट योजना की भांति यद्यपि प्रत्येक श्रमिक की दैनिक मजदूरी मिलान की

गारटी रहती है परंतु बोनस कार्यक्षमता के अनुसार दिया जाता है। जो श्रमिक प्रमाण कार्य का 66 66% कार्य पूरा करते हैं उनको केवल दैनिक मजदूरी ही मिलती है। बोनस उन श्रमिकों को दिया जाता है जिनकी कार्यक्षमता 66.66% से अधिक होती है। यह बोनस उस समय तक बढ़ता जाएगा जब तक कि वह 100% न हो जाए।

इस पद्धति को अधिक स्पष्ट करने के लिए माना कि एक कार्य 120 घंटे पर प्रमाणित किया गया है। यदि श्रमिक इस कार्य को 120 घंटे में सम्पादित करता है तो उसकी कुशलता 100% मानी जाएगी। यदि वह 240 घंटे लेता है तो उसकी कुशलता 50% होगी। यदि वह उन कार्य को करने के लिए केवल 100 घंटे ही लेता है तो उसकी कार्यकुशलता 120% होगी। अब इस योजना के अंतर्गत यदि किसी श्रमिक की कार्य कुशलता 66 66% है तो उसे केवल न्यूनतम दैनिक मजदूरी ही मिलेगी, बोनस नहीं मिलेगा। जैसे-जैसे कुशलता में वृद्धि होती जाती है, श्रमिक को दिये जाने वाले बोनस में भी वृद्धि होती जाती है। 100% क्षमता प्राप्त कर लेने पर श्रमिक को 20% बोनस मिलता है। 100% से ऊपर क्षमता पर श्रमिक को प्रयुक्त समय की तथा बचाए हुए समय की मजदूरिया मिलती है। उदाहरणार्थ—120% क्षमता प्राप्त कर लेने पर श्रमिक को बोनस 40%, तथा 140% क्षमता प्राप्त कर लेने पर दैनिक मजदूरी का 60% बोनस मिलेगा।

बोनस सारिणी की सहायता से विभिन्न कार्यक्षमता के प्रतिशतों के लिए बोनस का प्रतिशत निश्चित किया जाता है। यह प्रतिशत श्रमिकों को पहले से ही बता दिये जाते हैं ताकि वे अधिकतम कार्य करें।

लक्ष्य : (अ) यह समझने में सरल है।

(ब) इसमें श्रमिकों की कुशलता को मापने की व्यवस्था काफी तर्कपूर्ण है।

(स) इसमें नये-नये श्रमिकों को भी थोड़ा बोनस मिल सकता है।

(द) यह योजना एक ही कर्मचारी की मजदूरी निकालने तथा मजदूरों की एक शाली की मजदूरी निकालने जैसे दोनों कार्यों के लिए प्रयुक्त की जा सकती है।

दोष : इस प्रणाली का मुख्य दोष यह है कि निर्धारित कुशलता को प्राप्त कर लेने के पश्चात् बोनस की मात्रा बहुत धीरे धीरे बढ़ती है, फलतः श्रमिक इस मान को प्राप्त करने के पश्चात् अधिक परिश्रम नहीं करते।

मजदूरी के सिद्धांत (Theories of Wages)

भारत में मजदूरी की समस्याओं का अध्ययन करने से पूर्व मजदूरी के सिद्धांतों का उल्लेख करना हमारे लिए हितकर होगा। अर्थशास्त्रियों ने समय-समय पर मजदूरी निर्धारण के विभिन्न सिद्धांतों का वर्णन किया है जिनमें से कुछ प्रमुख सिद्धांत निम्न निहित हैं

1. जीवन-निर्वाह अथवा मजदूरी का लौह सिद्धांत

इस सिद्धांत का प्रतिपादन अठारहवीं शताब्दी में प्रवृत्तिवादी अर्थशास्त्रियों ने किया था। जर्मनी के लार्थशास्त्रियों तथा उनके समर्थकों ने इस सिद्धांत को मजदूरी का लौह सिद्धांत (Iron Law of Wage) कहा है।

इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी की मजदूरी उनके जीवन-निर्वाह स्तर से सीमित होती है। यह स्पष्ट नहीं है कि 'जीवन-निर्वाह स्तर' का वास्तविक अर्थ क्या है। इसका अर्थ वह मजदूरी हो सकती है जिससे वह अपने परिवार को जीवित रख सकता है। इस सिद्धांत के अनुसार दीर्घकाल में श्रमिकों की मजदूरी न तो जीवन-निर्वाह स्तर से नीचे और न ही उसके ऊपर हो सकती है। क्योंकि जीवन निर्वाह स्तर में कम मजदूरी होने पर श्रमिक अपना और अपने परिवार का पालन नहीं कर सकेगा जिससे श्रमिकों की मृत्यु-दर अधिक होगी और श्रमिकों की पूर्ति कम हो जायेगी और अन्तः उसकी मजदूरी घटने लगेगी। यह कम उस समय तक चलेगा जब तक कि मजदूरी बढ़ते-बढ़ते पुनः जीवन-निर्वाह स्तर के बराबर नहीं आ जाती। इसके विपरीत यदि मजदूरी जीवन-निर्वाह स्तर से अधिक हो तो वे आर्थिक समानता का अनुभव करेंगे, परिवार में वृद्धि होगी व श्रम की पूर्ति बढ़ेगी और अन्तः मजदूरी घटने लगेगी। यह कम उस समय तक चलता रहेगा जब तक कि मजदूरी गिरकर जीवन निर्वाह स्तर के बराबर नहीं हो जाती।

यह सिद्धांत दो मान्यताओं पर आधारित है

(i) कृषि के क्षेत्र में सदा क्रमागत उत्पादन ह्रास नियम क्रियाशील होता है,

जिससे खाद्य-सामग्री के उत्पादन में वृद्धि नहीं हो सकती।

(ii) जनसंख्या की प्रकृति सदा बढ़ने की रहती है।

आलोचनाएँ : इस सिद्धांत की प्रमुख आलोचनाएँ निम्नलिखित हैं

(1) इस सिद्धांत से यह स्पष्ट नहीं होता कि जीवन-निर्वाह क्या है।

(ii) यह गलत है कि जब श्रमिकों की मजदूरी बढ़ती है तो उसके साथ ही मजदूरी की पूर्ति में भी वृद्धि हो जाती है, क्योंकि अनुभव ने यह स्पष्ट कर दिया है कि जीवन-स्तर में वृद्धि हो जाने पर अन्य-दर कम हो जाती है।

(iii) इस सिद्धांत के अनुसार एक विशेष स्थान पर श्रमिकों के जीवन-निर्वाह स्तर समान होने के कारण सभी श्रमिकों की मजदूरी समान होनी चाहिए। परन्तु व्यावहारिक जीवन में एक ही व्यवसाय में विभिन्न प्रकार के श्रमिकों की मजदूरी भिन्न होती है।

(iv) यह सिद्धांत एकपक्षीय है क्योंकि सिद्धांत केवल श्रम की पूर्ति पर जोर देता है और उसकी माग की ओर कुछ ध्यान नहीं देता। वास्तव में यदि श्रम की माग अधिक है तो मजदूरी भी जीवन-स्तर से अधिक हो जायेगी।

(v) इस सिद्धांत में नैतिकता का समावेश नहीं होता, क्योंकि (अ) प्रत्येक श्रमिक को चाहे वह कुशल हो अथवा अकुशल, जीवन-निर्वाह स्तर के आधार पर समान

मजदूरी दी जाती है और (ब) मनुष्य होने के नाते श्रमिक को केवल उतनी ही मजदूरी देना जिससे वह केवल जीवित रह सके, किसी भी आधार पर न्यायोचित नहीं कहा जा सकता ।

2 जीवन-स्तर मजदूरी सिद्धांत

यह सिद्धांत जीवन-निर्वाह का एक सशोधित तथा सुधरा हुआ ही रूप है । इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी श्रमिकों को निगुणता और कार्यकुशला से संबंधित है इसलिए इस तरह की मजदूरी हमेशा जीवन निर्वाह से अधिक होगी । इसके अंतर्गत मजदूरी का निर्धारण केवल अनिवार्य आवश्यकताओं के आधार पर नहीं होता बल्कि इसके अंतर्गत मजदूरों के लिए शिक्षा, मनोरंजन आदि भी सम्मिलित है जिसके उपभोग का श्रमिक आदी हो गया है । इस प्रकार जीवन-स्तर सिद्धांत के अनुसार मजदूरी उस घनराशि के तुल्य होनी चाहिए जो किसी श्रमिक के उस जीवन-स्तर को बनाये रखने के लिए पर्याप्त हो जिसका वह वर्ग आदी हो गया हो । यदि मजदूरी की दर इस राशि से कम है तो श्रमिकों की पूर्ति कम होगी । इसके विपरीत यदि मजदूरी की दर उससे अधिक है तो पूर्ति बढ़ेगी । अतः मजदूरी दर में जीवन-स्तर के अनुरूप रहने की प्रवृत्ति होगी ।

आलोचनाएँ : (१) यह सिद्धांत अपूर्ण है क्योंकि इससे केवल पूर्ति पक्ष का विश्लेषण किया गया है और मजदूरी पर पड़ने वाले मांग के प्रभाव को मुला दिया गया है ।

(ii) इस सिद्धांत का आधार ही गलत है । जीवन-स्तर एक परिवर्तनशील तत्त्व है, इसलिए इसकी मजदूरी निर्धारण का सिद्धांत नहीं बनाया जा सकता ।

(iii) यह निश्चित करना कठिन है कि मजदूरी जीवन-स्तर द्वारा निर्धारित होगी या स्वयं मजदूरी जीवन स्तर को निर्धारित करती है । साधारणतः मजदूरी में वृद्धि हुए बिना श्रमिकों के रहन-सहन में वृद्धि होना सम्भव नहीं है ।

3 मजदूरी कोष सिद्धांत

इस सिद्धांत को जर्म देने का श्रेय एडम स्मिथ को है । उनके पक्षान रिकार्डों और माल्यस ने समर्थन किया परंतु इसकी पूर्णरूपेण व्याख्या जे० एस० मिल ने की है । इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी दो बातों पर निर्भर रहती है—

(क) मजदूर कोष मिल के अनुसार श्रमिक की सेवाएँ प्राप्त करने के लिए पहले से ही एक निश्चित कोष निश्चय कर दिया जाता है । प्रत्येक व्यवसायी उत्पत्ति के विभिन्न साधनों को प्राप्त करने के लिए प्रत्येक साधन के लिए व्यवस्था करता है । इस कोष से अधिक मजदूरी श्रमिकों को उपलब्ध नहीं हो सकती । अतः यह कोष जितना ही अधिक होगा श्रमिकों की मजदूरी भी उतनी अधिक होगी ।

(ख) मजदूरों की संख्या मजदूरी कोष तो निश्चित रहता है और श्रमिकों को इसी कोष से मजदूरी दी जाती है । इसलिए श्रमिकों की संख्या जितनी ही कम होगी उतनी ही मजदूरी अधिक होगी । इसके विपरीत यदि श्रमिकों की संख्या अधिक है तो

प्रत्येक को इस कोष से कम मजदूरी प्राप्त हो सकेगी।

मिल के शब्दों में, “मजदूरी की मांग एवं पूर्ति अथवा जैसे कि कहा जाता है पूँजी व जनसंख्या के बीच अनुपात पर निर्भर होती है।” मजदूरी कोष को श्रमिकों की संख्या के भाग देने पर मजदूरी की दर निर्दिष्ट हो जाती है।

$$\text{मजदूरी की दर} = \frac{\text{मजदूरी कोष}}{\text{श्रमिकों का पूर्ति}}$$

उदाहरण द्वारा स्पष्टीकरण मान लीजिए, किसी अवधि विशेष में कुल उत्पादन मूल्य 20,000 करोड़ रुपये है और उनका विभाजन अप्रतिष्ठित के अनुसार किया जाता है।

सारणी—1

लगान	6,000 करोड़ रुपये
मजदूरी निधि	10,000 करोड़ रुपये
व्याज और व्यय	4,000 करोड़ रुपये
	<hr/>
	20,000 करोड़ रुपये
	<hr/>

उपरोक्त उदाहरण से स्पष्ट है कि उत्पादन ने श्रमिकों के लिए मजदूरी कोष के रूप में 10,000 करोड़ रु० अलग रखा है। यदि काम पर चले हुए श्रमिकों की संख्या 100 करोड़ है तो प्रत्येक मजदूरी को 100 रु० मजदूरी मिलेगी क्योंकि—

$$\frac{10,000 \text{ करोड़ रु०}}{100 \text{ करोड़ रु०}} = 100 \text{ करोड़ रु०।}$$

यदि मजदूरों की संख्या बढ़कर 125 करोड़ हो जाती है तो प्रत्येक श्रमिक को 80 रु० मजदूरी मिलेगी। इसके विपरीत यदि मजदूरी की संख्या घट कर 50 करोड़ हो जाती है तो प्रत्येक को 200 रु० मजदूरी मिलेगी। इस प्रकार मजदूरी की दर मजदूरी कोष और मजदूरों की संख्या पर निर्भर रहती है।

आलोचनाएँ (i) मजदूरी कोष का विचार गलत है क्योंकि आय का ऐसा कोई भाग पहले से ही निश्चित नहीं होता जो श्रमिकों को देने के लिए हो।

(ii) मजदूरी कोष एक निश्चित रकम नहीं हो सकती क्योंकि वह श्रमिकों की अधिक या कम मांग के अनुसार घट बढ़ सकती है।

(iii) इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी बाप निश्चित होने के कारण यदि किसी व्यवसाय में श्रमिकों की मजदूरी बढ़ जाती है तो अन्य उद्योगों में श्रमिकों की मजदूरी में भी कमी हो जायेगी। परंतु यह विचार वास्तविक नहीं है क्योंकि जब किसी एक व्यवसाय में श्रमिकों की मजदूरी बढ़ती है तो मांग साध अन्य व्यवसाय में भी मजदूरी बढ़ने लगती है।

(iv) यह सिद्धांत यह बताने में असमर्थ है कि विभिन्न प्रकार के उद्योगों में

व्यभिन्न स्थानों पर मजदूरी की दरें भिन्न-भिन्न क्यों होती हैं।

(v) यह सिद्धांत वास्तविक अनुभव के विरुद्ध है क्योंकि सामान्यतः नये उद्योगों में जिनमें पूँजी की कमी होती है, वहाँ मजदूरी ऊँची रहती है परन्तु पुराने उद्योगों में, जहाँ पूँजी अधिक प्रचुर होती है, मजदूरी नीची रहती है।

(vi) यह सिद्धांत यह नहीं बताता कि मजदूरी कोष का निर्धारण कैसे होता है।

(vii) अनुभव बताता है कि अधिकांश दशाओं में ऊँची मजदूरी का कारण अधिक मजदूरी कोष अथवा श्रमिकों की कम संख्या नहीं होती बल्कि श्रमिकों की अधिक कार्यकुशलता होती है।

(viii) यह सिद्धांत इस बात की व्याख्या नहीं करता कि संवायोजकों की प्रतियोगिता और श्रम संघों की कार्यवाही के कारण मजदूरियाँ क्यों बढ़ जाती हैं।

(ix) यह सिद्धांत एकपक्षीय है क्योंकि यह श्रम की माँग (मजदूरी कोष) पर्याप्त मानकर मजदूरों को केवल श्रम की पूर्ति पर आश्रित बना देता है।

4 अवशिष्ट अधिकारी सिद्धांत

इस सिद्धांत का प्रतिपादन अमरीकन अर्थशास्त्री वाकर (Walker) ने किया है। इस सिद्धांत के अनुसार कुल उत्पादन में से लगान, भ्याज और लाभ के मुग्तान के बाद जो कुछ शेष रहता है वह श्रमिकों को मिलता है। प्रो० वाकर के शब्दों में 'कुल उत्पादन में से लगान, भ्याज या लाभ निकाल देने के पश्चात् जो बचता है वह श्रमिकों को मजदूरी के रूप में मिलता है।' इसी प्रकार जेवन्स ने कहा है 'श्रमिक जो कुछ पैदा करता है उसमें से लगान कर तथा पूँजी का भ्याज निवासने के पश्चात् बचने वाली रकम उस मजदूरी के रूप में ही दी जाती है। संक्षेप में—

मजदूरी—संपूर्ण उत्पादन—(लगान + भ्याज + लाभ)

इस सिद्धांत की प्रमुख विशेषता यह है कि इसमें मजदूरी को श्रमिकों की कुशलता एवं उत्पादकता से संबंधित किया जाता है अर्थात् श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ने पर श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि होगी क्योंकि लगान, भ्याज और लाभ निश्चित होने के कारण अवशेष में वृद्धि नहीं होगी जबकि कुल उत्पत्ति में वृद्धि हो और कुल उत्पादन में वृद्धि श्रमिकों के अधिक परिश्रम करने पर ही संभव है।

आलोचनाएँ (i) यह कहना ठीक नहीं है कि मजदूरी को निर्धारित करने के लिए कोई सिद्धांत नहीं है क्योंकि यदि सीमांत उत्पत्ति द्वारा लगान, भ्याज व लाभ निर्धारण किया जा सकता है तब श्रमिकों की मजदूरी का निर्धारण उसी आधार पर क्यों नहीं किया जा सकता।

(ii) मजदूरी के निर्धारण में श्रम की पूर्ति का भी बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है, जिसे इस सिद्धांत में नहीं रखा है।

(iii) यह कहना गलत है कि मजदूरी अवशेष-व्यय कोष से दी जाती है क्योंकि अवशेष-व्यय के अधिकारी श्रमिक नहीं साहसी होते हैं।

(iv) यह सिद्धांत इस बात की व्याख्या करने में समर्थ है कि मजदूरी—

मजदूरी को संगठित करके किस प्रकार उसकी मजदूरी में वृद्धि करने में सफल हो जाते हैं।

5. मजदूरी सीमात बढ़ा उपज सिद्धांत

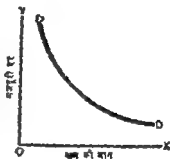
इस सिद्धांत का प्रतिपादन प्रो० टाजिम ने किया है। प्रो० टाजिम का कहना है कि मजदूरी का भुगतान करना उसी दिन आवश्यक हो जाता है जिस दिन में उत्पादन का कार्य प्रारंभ हो जाता है परंतु उत्पादन में समय लगता है। इस प्रकार मजदूरी को मजदूरी उत्पादन की बिक्री से पहले ही प्राप्त हो जाती है। उत्पादक ने जिस श्रमिक की मजदूरी आज चुकाई है उसकी उपज की कीमत उस कई महीनों बाद प्राप्त होती है। अतः उत्पादक इसी बीच श्रमिकों को मजदूरी अग्रिम के रूप में प्रदान करता है। यह अग्रिम राशि उत्पादक अपने पास से या उधार के रूप में दूसरे से प्राप्त करता है और इस राशि पर उसे ब्याज की हानि होती है। क्योंकि यह उत्पादक मजदूरी को मजदूरी उत्पादन कार्य के समय न देता तो उत्पादक को उस पूर्ण राशि की मात्रा पर ब्याज प्राप्त होता, जिसको उसने श्रमिकों को मजदूरी के रूप में दे रखा है। इसी कारण उत्पादक उसकी मजदूरी में से उसने समय का ब्याज काट लेता है जिसका फल यह होता है कि अतः मजदूरी श्रम की सीमात उत्पादकता के बराबर नहीं हो पाती। बढ़ा मजदूरी श्रम की सीमात उत्पादकता में से उस कटौती को, जो ब्याज दर पर निर्भर करती है, निकाल देने पर जो दोष बचता है उसी के बराबर होती है। इसी को प्रो० टाजिम ने कहा है, "मजदूरी के सामान्य सिद्धांत को सरल एवं स्पष्ट शब्दों में इस प्रकार व्यक्त किया जा सकता है कि मजदूरी श्रम की बढ़ा की हुई सीमात उत्पादकता द्वारा निर्धारित होती है।"

मजदूरी निर्धारण का आधुनिक सिद्धांत (Modern Theory of Wage Determination)

मजदूरी श्रम की सेवाओं का मूल्य है। अतः आधुनिक अर्थशास्त्रियों का मत है कि श्रम का मूल्य भी अन्य वस्तुओं की तरह श्रम की मांग व पूर्ति की शक्तियों द्वारा निर्धारित होता है, क्योंकि जिस प्रकार में किसी वस्तु की मांग व पूर्ति होती है उसी प्रकार से बाजार में श्रम की भी मांग व पूर्ति होती है। मजदूरी का निर्धारण मूल्य के सामान्य सिद्धांत (General Theory of Value) का ही एक विशिष्ट रूप है। फिर भी मजदूरी के अलग सिद्धांत की आवश्यकता इस बात से है कि श्रम की कुछ अपनी विशिष्ट विशेषताएँ होती हैं। संक्षेप में, मजदूरी निर्धारण के आधुनिक सिद्धांत के अनुसार एक उद्योग में मजदूरों उस बिंदु पर निर्धारित होती है जहाँ पर श्रमिकों की कुल माँग-रेखा तथा उनकी कुल पूर्ति-रेखा एक-दूसरे को काटती है। इस सिद्धान्त का अध्ययन हम दो परिस्थितियों में करेंगे —

1. पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत
2. अपूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत।

(iii) श्रम की माग सबसे सारिणी, मजदूरी की विभिन्न दरों पर श्रम की माग की जाने वाली मात्रा के संबंध को बतलाती है। अल्पकाल में किसी फर्म की श्रम की माग, मांग के नियम के अनुसार होती है अर्थात् मजदूरी की दर जितनी ही कम होती है, उत्पादन के लिए उतनी ही अधिक संख्या में श्रमिकों की नियुक्ति करना लाभप्रद होता है।



चित्र 1

श्रमिकों की माग तालिका या माग रेखा मजदूरी की विभिन्न दरों पर मांगी जाने वाली श्रमिकों की मात्रा को बताती हैं।

उद्योग का श्रम का माग वक्र बायीं से दायीं ओर नीचे झुकता घला जाता है जैसा कि चित्र 1 में दिखाया गया है। यह इस बात को व्यक्त करता है कि यदि मजदूरी की दर अधिक है तो श्रमिकों की माग कम होगी तथा मजदूरी दर कम होने पर श्रमिकों की माग अधिक होगी।

(ब) श्रम की पूर्ति श्रम की पूर्ति श्रमिकों द्वारा की जाती है अर्थात् श्रमिक श्रम विनिष्ठा है श्रम की पूर्ति से आशय है (i) एक विशेष प्रकार के श्रमिकों की संख्या जो मजदूरी की भिन्न-भिन्न दरों पर काम करने के लिए तैयार है और (ii) कार्य करने के घंटे जो कि प्रत्येक श्रमिक मजदूरी की विभिन्न दरों पर देने को तत्पर है। अतः श्रम की पूर्ति से आशय एक विशेष प्रकार के श्रम के उन घंटे एवं दिनों से है जिन्हें विभिन्न मजदूरी दरों पर नियोजनार्थ प्रस्तुत किया जाता है। सामान्यतया ऊंची मजदूरी पर अधिक श्रमिक तथा कम मजदूरी पर कम श्रमिक कार्य करने को तत्पर होते हैं।

जिस प्रकार कोई भी उत्पादक अपनी वस्तुओं के लिए कम से कम सीमांत उत्पादन लागत के बराबर मूल्य लेता है ठीक उसी प्रकार मजदूरी की न्यूनतम मजदूरी भी उसके सीमांत त्याग अर्थात् जीवन-स्तर से तय होती है।

किसी उद्योग विशेष में श्रम की पूर्ति को प्रभावित करने वाले तत्त्व आर्थिक व गैर-आर्थिक होते हैं।

(i) गैर-आर्थिक तत्त्व यद्यपि एक श्रमिक अपनी मौद्रिक आय बढ़ाने का इच्छुक होता है लेकिन वर्तमान रोजगार से मोह आसम्भ्य तथा घरेलू वातावरण आदि उसे ऊंची मजदूरी दर पर जाने से रोक सकते हैं। इसके अतिरिक्त रीति रिवाज, साम्प्रदायिक तथा राजनीतिक परिस्थितियाँ व श्रमिक का स्वभाव भी श्रम-पूर्ति को प्रभावित करते हैं। श्रम की पूर्ति जनसंख्या के आधार, आयु, विवरण, कार्य के घंटे व श्रमिकों की कार्य कुशलता पर निर्भर होती है।

(ii) आर्थिक तत्त्व सामान्यतः ऊंची मजदूरी दर पर श्रम की पूर्ति अधिक होती है। इसका अर्थ यह हुआ कि यदि कोई उद्योग अधिक श्रमिकों को प्रयुक्त करना चाहता है तो मजदूरी दर बढ़ानी पड़ेगी। सभी अन्य उद्योगों के श्रमिक हज़र उद्योग में

मजदूरी के भुगतान की रीतियाँ एवं मजदूरी के सिद्धांत

आकर्षित होंगे। दूसरे शब्दों में एक उद्योग में श्रम की पूर्ति 'व्यवसाय स्थानांतरण' पर निर्भर करती है। व्यावसायिक स्थानांतरण या गतिशीलता निम्न बातों पर निर्भर करती है—

1 व्यवसाय में नौकरी की सुरक्षा, पेंशन की व्यवस्था, दोनों आदि सार्वजनिक सुलनात्मक महत्त्व।

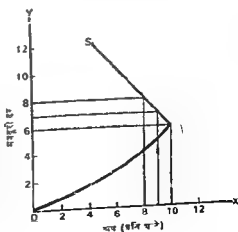
2 श्रमिक की वैकल्पिक उद्योगों में उपलब्ध मजदूरी।

3 अन्य उद्योगों तक जाने का परिवहन व्यय।

श्रम की पूर्ति को प्रभावित करने वाला एक महत्त्वपूर्ण कारण कार्य और आराम के बीच अनुपात है। मजदूरी का परिवर्तन श्रम की पूर्ति पर दो प्रकार से प्रभाव डाल सकता है—(i) प्रतिस्थापन प्रभाव—जब मजदूरी बढ़ जाती है तो श्रमिक स्वभावतः अधिक कमाना चाहेगा ताकि वह उच्चतर मजदूरी का लाभ कमा सके वह अवकाश को श्रम से प्रतिस्थापित करता है। मजदूरी की वृद्धि के कारण प्रतिस्थापन प्रभाव सर्वत्र घनात्मक होता है अर्थात् मजदूरी में वृद्धि के कारण श्रमिक अधिक कार्य करेगा।

(ii) आय-प्रभाव—दूसरी ओर मजदूरी बढ़ जाती है तो श्रमिक की आय बढ़ने के समीक्षाधिक स्थिति श्रेष्ठतर हो जाती है और वह अपेक्षाकृत अधिक मात्रा में अवकाश पसंद करता है। इस प्रकार आय में वृद्धि के कारण श्रमिक अधिक आराम चाहते हैं। वह मजदूरी में वृद्धि के कारण आय-प्रभाव हुआ। आय-प्रभाव श्रुणात्मक होता है अर्थात् मजदूरी में वृद्धि के कारण श्रमिक आराम चाहते हैं।

इस प्रकार जबकि ऊँची मजदूरी का प्रतिस्थापन प्रभाव अधिक मात्रा में काम करने के पक्ष में है तब ऊँची मजदूरी का आय-प्रभाव अवकाश (आराम) की अधिक मात्रा के पक्ष में है, ये दोनों विरोधी प्रवृत्तियाँ एक-दूसरे को निष्प्रभावित करने का प्रयत्न करती हैं जिसके परिणामस्वरूप एक निश्चित सीमा के पश्चात् उच्चतर मजदूरी दरों पर श्रमिक कम घंटे काम करना पसंद करते हैं। मजदूरी के बढ़ने पर जब एक श्रमिक अपेक्षाकृत कम घंटे काम करता है तो उसके इस तरह के आचरण को चित्र 2 के द्वारा स्पष्ट किया गया है। चित्र को देखने से पता चलता है कि जैसे जैसे मजदूरी शून्य से बढ़ती जाती है काम करने के घंटे भी बढ़ते जाते हैं। 6 रु० मजदूरी पर वह प्रतिदिन 10 घंटे काम करता है जो अधिकतम सीमा होती है। उसके पश्चात् यदि मजदूरी की दर में वृद्धि होती है तो काम के घंटों

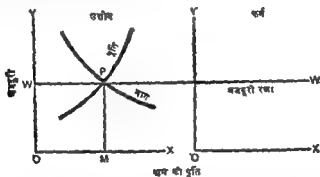


चित्र 2

की संख्या कम होने लगती है। जैसे जब मजदूरी 8 रु० हो जाती है तो इस प्रकार मजदूरी की दर बढ़ जाने पर मजदूर अधिक घटे काम करने के लिए तैयार नहीं हैं वरन् वह अपनी इस बड़ी हुई आय से अधिक आराम खरीदना चाहता है। चित्र 2 में OS श्रमिकों की पूर्ति वक्र है जो यह प्रदर्शित करता है कि अधिक मजदूरी बढ़ने से किस प्रकार काम करने के घटो पर इसका प्रभाव पड़ता है।

धन की मांग और पूर्ति के मध्य साम्य तथा मजदूरी निर्धारण (पूर्ण प्रतियोगिता में मजदूरी निर्धारण)

उपरोक्त विवरण से स्पष्ट है कि पूर्ण प्रतियोगिता की दशाओं में मजदूरी मांग और पूर्ति की शक्तियों द्वारा निर्धारित होती है। श्रमिकों की मांग शक्ति की सीमा उत्पादकता पर और श्रमिकों की पूर्ति शक्ति के जीवन-स्तर पर निर्धारित होती है। संक्षेप में मजदूरी की अधिकतम सीमा श्रमिकों की सीमा उत्पादकता द्वारा तय होती है और न्यूनतम सीमा श्रमिकों के जीवन स्तर द्वारा तय होती है। इन दो अधिकतम और न्यूनतम सीमाओं के मध्य मजदूरी, श्रमिकों और सेवायोजकों की मोन भाव करने की सापेक्षिक शक्तियों पर निर्भर होती है। श्रम की मांग तथा पूर्ति में जिस मजदूरी की दर पर सन्तुलन स्थापित हो जाता है, वही पर मजदूरी निश्चित हो जाती है। इस विचार को निम्न चित्र द्वारा स्पष्ट किया गया है



चित्र 3

उपरोक्त चित्र में मजदूरी PM निर्धारित होगी क्योंकि इस मजदूरी की दर पर श्रमिकों की मांग तथा पूर्ति दोनों OM के बराबर हैं अर्थात् सन्तुलन मजदूरी दर PM है। यदि मजदूरी दर इस समय दर से ऊपर है तो कुछ श्रमिक रोजगार प्राप्त करने में असमर्थ रहेंगे अर्थात् श्रमिकों की पूर्ति उनकी मांग से अधिक रहेगी। श्रमिकों को यह अतिरिक्त पूर्ति मजदूरी की दर को घटायेगी और मजदूरी घट कर PM हो जायेगी। इसके विपरीत यदि मजदूरी की दर साम्य या सन्तुलन पर PM से कम है तो श्रमिकों की पूर्ति उनकी मांग से कम होगी। बूँकि श्रमिकों की मांग अधिक होगी व पूर्ति कम होगी,

इसलिए श्रमिकों की कमी मजदूरी दर को बढ़ायेगी और मजदूरी दर बढ़ कर PM हो जायेगी स्पष्टतः मजदूरी की वह दर निर्धारित होगी जहाँ पर कि श्रमिकों की माग तथा उनकी पूर्ति बराबर हो जायेगी

एक व्यक्तिगत कर्म की दृष्टि से पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी का निर्धारण अथवा मजदूरी एवं सीमांत उत्पादकता के बीच संबंध

किसी समस्त उद्योग के लिए मजदूरी का निर्धारण चित्र (अ) की आकृति के अनुसार होगा। परंतु एक बार संपूर्ण उद्योग के लिए मजदूरी का निर्धारण भव हो जाता है तो प्रत्येक फर्म (या सेवायोजक) इसे दिया हुआ स्वीकार कर लेती है। व्यक्तिगत फर्म उस दी हुई मजदूरी को ठीक उती प्रकार स्वीकार करती है जिस प्रकार पूर्ण प्रति-योगिता के अंतर्गत व्यक्तिगत फर्म वस्तु के उद्योग द्वारा निर्धारित मूल्य को स्वीकार कर लेती है। यही कारण है कि व्यक्तिगत फर्म की श्रम-पूर्ति रेखा अथवा मजदूरी रेखा (Wage Line) एक 'पड़ी हुई रेखा' होती है, जैसा कि चित्र 3 (ब) में दिखाया गया है। चित्र 3 (अ) में PM उद्योग द्वारा निर्धारित मजदूरी है। इसे फर्म की स्थानांतरित कर दिया जाता है। फर्म को इसे स्वीकार ही करना होता है, क्योंकि श्रम बाजार में पूर्ण प्रतियोगिता है, उद्योग में फर्मों की संख्या बहुत होती है तथा प्रत्येक फर्म श्रमिकों की कुल पूर्ति को एक बहुत थोड़ी मात्रा में प्रयोग करती है, इसलिए फर्म बाजार में प्रचलित मजदूरी दर को प्रभावित करने की स्थिति में नहीं होती। अतः हम कह सकते हैं कि एक फर्म के लिए श्रमिकों की पूर्ति रेखा (या मजदूरी रेखा) पूर्णतया लोचदार होती है अर्थात् एक दी हुई मजदूरी पर फर्म जितने श्रमिक चाहे प्राप्त कर सकती है।

उपरोक्त विवरण से एक बात और भी स्पष्ट होती है कि बूकि प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी की दर एक ही रहती है इसलिए एक फर्म को एक अतिरिक्त श्रमिक को कार्य पर लगाने के लिए जो मजदूरी अर्थात् 'सीमांत मजदूरी' (Marginal Wage i.e. MW) देनी पड़ेगी वह 'औसत मजदूरी' (Average Wage i.e. AW) के बराबर ही होगी। इसीलिए चित्र में MW मजदूरी रेखा श्रमिकों की औसत और सीमांत मजदूरी को भी प्रदर्शित करती है। संक्षेप में, पूर्ण प्रतियोगिता में एक फर्म के लिए मजदूरी रेखा एक पड़ी हुई रेखा होती है तथा उसे औसत मजदूरी (AW) और सीमांत मजदूरी (MW) द्वारा व्यक्त करते हैं।

यह मानते हुए कि फर्म लाभ को अधिकतम या हानि को न्यूनतम बनाने का प्रयास करती है, वह दी हुई मजदूरी पर श्रमिक की वह संख्या प्रयुक्त करेगी जहाँ पर श्रमिकों की सीमांत आयम उत्पाद (Marginal Revenue Product i.e. MRP) के बराबर हो श्रमिकों की सीमान्त मजदूरी (Marginal Wage i.e. MW) के। अतः जब तक श्रम की MW उसके MRP के बराबर नहीं हो जाती, फर्म उत्तरोत्तर श्रमिकों

1. अन्य साधनों को पुनश्चत रखने हुए, श्रम की एक अतिरिक्त इकाई के प्रयोग से, जो कुछ लाभ में वृद्धि होगी है श्रम की सीमांत आयम उत्पाद (MRP) कहते हैं।

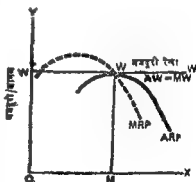
को लगाती चली जायेगी। इस प्रकार फर्म की सतुलन की स्थिति तब तक होगी जब तक $MRP = MW$ ।

यदि सीमात आगम उत्पाद सीमात मजदूरी से अधिक है ($MRP > MW$) तो इसका अर्थ यह हुआ कि एक अतिरिक्त श्रम के प्रयोग करने से कुछ आगम में वृद्धि श्रमिक को दी जाने वाली मजदूरी से अधिक है। अतः फर्म को लाभ होगा और वह श्रमिकों की अतिरिक्त इकाइयों का उपयोग उस समय तक करेगी जबकि $MRP = MW$ होगा। इसके विपरीत, यदि सीमात आगम उत्पाद कम है तो सीमात मजदूरी से ($MRP < MW$) तो फर्म को श्रमिकों के प्रयोग करने की दृष्टि से हानि होगी अतः श्रम की सीमात आगम उत्पाद (MRP) और श्रम की सीमात मजदूरी (MW) की समानता फर्म की सतुलन की स्थापना की अनिवार्य शर्त है।

चूँकि पूर्ण प्रतियोगिता में मजदूरी दर एक ही रहती है इसलिए औसत मजदूरी (AW) और सीमात मजदूरी (MW) एक ही होती है और ये दोनों मजदूरियाँ श्रम के औसत आगम उत्पाद (Average Revenue Productivity, i.e. ARP) और सीमात आगम उत्पाद (MRP), जो दोनों में समान होते हैं, के बराबर होती है। इस प्रकार दीर्घकाल में साम्य मजदूरी की स्थिति में मजदूरी ($Wage$) = औसत मजदूरी (AW) = सीमात मजदूरी (MW) = औसत आगम उत्पाद (ARP) = सीमात आगम उत्पाद (MRP)। संक्षेप में, श्रमिकों के प्रयोग करने की दृष्टि से दीर्घकाल में एक फर्म के साम्य के लिए दोहरी शर्त पूरी होनी चाहिए। (1) $MRP = MW$, $ARP = AW$ ।

चित्र 4 में बिंदु W पर दोनों शर्तें पूरी हो जाती हैं अतः दीर्घकाल में मजदूरी दर WM प्रयुक्त श्रमिकों की संख्या OM और फर्म को केवल सामान्य लाभ प्राप्त हो रहा है।

अल्पकाल में, श्रमिकों के प्रयोग की दृष्टि से एक फर्म के लिए लाभ, सामान्य लाभ या हानि तीनों स्थितियाँ संभव हैं। श्रमिकों के प्रयोग करने की दृष्टि से फर्म के लाभ तथा हानि की स्थिति को ज्ञात करने के लिए हम औसत आगम उत्पाद (ARP) तथा औसत मजदूरी (AW) रेखा पर ध्यान देते हैं।



चित्र 4

(अ) यदि औसत मजदूरी अथवा मजदूरी श्रम के औसत आगम उत्पाद से अधिक है तो फर्म को हानि होगी, अर्थात् $ARP < AW$ = हानि।

(ब) यदि मजदूरी औसत आगम उत्पाद के बराबर है तो फर्म को न तो लाभ होगा, न हानि होगी अर्थात् $ARP = AW$ = सामान्य लाभ।

के अतिरिक्त लाभ को समाप्त कर देंगे। अतः दीर्घकाल में मजदूरी दर औसत आय उत्पाद से न तो अधिक होगी और न कम। इस प्रकार जैसा कि वस्तु के सबंध में पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत दीर्घकाल में साम्य की स्थिति औसत लागत = सीमांत लागत = औसत आगम = सीमांत आगम ($AC=MC=AR=MR$) द्वारा दी जाती है, उसी प्रकार साम्य मजदूरी की स्थिति में औसत मजदूरी = सीमांत मजदूरी = श्रम की औसत आगम उत्पाद = श्रम की सीमांत आगम उत्पाद।

2 अपूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी

वास्तविक जीवन में पूर्ण प्रतियोगिता की स्थितियाँ प्राप्त नहीं होती। आजकल श्रमिक और सेवायोजक दोनों ही रागठिठ हैं। श्रम बाजार में दो प्रकार की अपूर्ण प्रतिस्पर्धात्मक दशाएँ हो सकती हैं -

(अ) वह श्रम-बाजार जिसमें सेवायोजक मजदूरी निर्धारण करने में अधिक शक्तिशाली हैं। (ब) वह श्रम-बाजार जिसमें श्रमिक और सेवायोजक दोनों ही अपनी दर पर नियंत्रण रखते हैं।

प्रथम प्रकार का श्रम-बाजार प्रायः निम्न परिस्थितियों में पाया जाता है

(i) जब सेवायोजक की मर्यादा अपेक्षाकृत बहुत कम हो अथवा एक ही सेवायोजक हो।

(ii) श्रमिक एक उद्योग से दूसरे उद्योग के लिए अधिक गतिशील न हो।

(iii) श्रमिकों की सोदेबाजी करने की स्थिति बहुत ही दुर्बल हो।

(iv) काम के लिए श्रमिकों में तो प्रभावशाली प्रतियोगिता हो लेकिन सेवायोजकों में इस प्रकार की प्रतिस्पर्धा न हो।

इस प्रकार के अपूर्ण प्रतिस्पर्धात्मक श्रम-बाजार में वास्तविक मजदूरी निम्न सीमाओं के अंतर्गत किसी भी स्थान पर निश्चित हो सकती है

1 यदि बाजार में एक ही सेवायोजक है और श्रमिकों की गतिशीलता प्रायः नहीं के बराबर है तो मजदूरी बहुत नीची होगी और यह इतनी नीची होगी कि श्रमिक केवल भूखा मरने के स्थान पर रोजगार में नगे रहना ही पसंद करेगा।

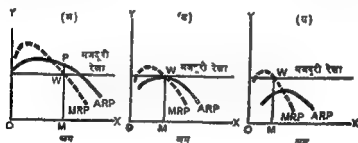
2 यदि सेवायोजकों में प्रतियोगिता है और श्रम की गतिशीलता अधिक है तो मजदूरी प्रतियोगिता स्तर पर पहुँच जायेगी।

दूसरे प्रकार की अपूर्ण प्रतियोगिता की दशाओं में मजदूरी श्रमिक-संघ तथा सेवायोजकों के बीच सोदेबाजी का परिणाम है। सेवायोजक साधारणतया नीची मजदूरी देने का प्रयास करेगा और श्रमिक संघ ऊँची व ऊँची मजदूरी प्राप्त करना चाहेगा। मजदूरी की वास्तविक दर इस बात पर निर्भर करेगी कि इन दोनों की तुलनात्मक मोटा करने की शक्ति किस प्रकार है। यदि सेवायोजक अधिक शक्तिशाली है और उसे हड़ताल के कारण आय में स्थायी हानि होने का भय नहीं है तो मजदूरी नीची होगी। इसके विपरीत, यदि श्रमिक संघ अधिक शक्तिशाली है और हड़ताल सफलतापूर्वक चलाई जा सकती है तो मजदूरी ऊँची होगी। वास्तविक मजदूरी का निर्धारण इस

(स) यदि मजदूरी श्रम की औसत आय उत्पाद से कम है तो फर्म को लाभ होगा अर्थात् $ARP > AW = \text{लाभ}$ ।

इन तीनों वैकल्पिक अवस्थाओं को चित्र 5 (अ, ब, स) में चित्रित किया गया है।

चित्र में जब श्रमिकों की संख्या OM है तो औसत आगम उत्पाद PM है जबकि मजदूरी दर WM है। इस कारण $PM - WM = PW$ श्रम की प्रति इकाई पर मालिक को लाभ प्राप्त हो रहा है। चित्र (ब) में मजदूरी की दर तथा औसत आगम उत्पाद दोनों बराबर हैं, अर्थात् WM हैं। इसलिए श्रम के उपयोग से मालिक को न तो लाभ होगा, न हानि ही। चित्र (स) में जब श्रमिकों की मजदूरी दर OM है तब मजदूरी की दर WM है परंतु औसत आगम उत्पाद SM है, इस कारण प्रति श्रमिक हानि की दर $WM - SM = WS$ है।



चित्र 5

अल्पकाल में ये तीनों ही संभावनाएँ विद्यमान रह सकती हैं, परंतु दीर्घकाल में फर्म एवं उद्योग सतुलन अवस्था में होते हैं, फर्म को न लाभ होना और न हानि। दीर्घकाल में यदि किसी फर्म में औसत मजदूरी औसत आगम उत्पाद से अधिक रहती है तो फर्म उत्पादन को स्थगित कर देगी, फलतः श्रम की माग कम हो जायेगी और मजदूरी भी कम हो जायेगी। फर्मों की संख्या में कमी होने से वस्तु के उत्पादन में कमी हो जायेगी और परिणामस्वरूप वस्तु की कीमत बढ़ जायेगी तथा श्रम की औसत आगम उत्पाद भी बढ़ जायेगी। इस प्रकार एक ओर मजदूरी नीचे की ओर खिसक जाती है और दूसरी ओर श्रम का औसत आगम उत्पाद ऊपर की ओर खिसक जाता है। दीर्घकाल में अंत में दोनों बराबर हो जाते हैं। इसके विपरीत, यदि श्रम की मजदूरी श्रम की औसत आगम उत्पाद से कम है तो श्रम को लाभ होगा और वह अधिक लाभ उद्योग में नई फर्मों को आकर्षित करेगा जिसके निम्नलिखित दो प्रभाव होंगे :

(अ) उद्योग में श्रम की कुल माग बढ़ जाने के कारण मजदूरी भी बढ़ जायेगी।

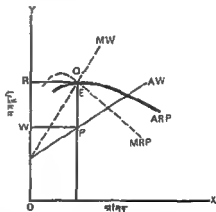
(ब) वस्तु का कुल उत्पादन बढ़ जाने के कारण वस्तु का मूल्य गिर जायेगा, फलतः श्रम की औसत आगम उत्पाद कम हो जायेगी। ये दोनों प्रभाव दीर्घकाल में फर्म

दो सीमाओं के बीच होना ।

रेखाचित्र द्वारा स्पष्टीकरण : चूँकि धर्म-बाजार में अपूर्ण प्रतियोगिता है इसलिए औसत मजदूरी रेखा नया सीमात मजदूरी रेखा ऊपर की बढ़ती हुई रेखा होगी न कि पूर्ण प्रतियोगिता की भाँति पड़ी रेखा होगी) । सीमात मजदूरी रेखा औसत मजदूरी रेखा से ऊपर होगी । ऊपर की बढ़ती हुई सीमात मजदूरी रेखा का अर्थ है कि यदि उत्पादक अतिरिक्त धर्म को कार्य पर लगाना चाहता है तो अधिक मजदूरी देनी पड़ेगी । अपूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी निर्धारण को चित्र 6 द्वारा समझाया जा सकता है ।

चित्र में ARP औसत आगम उत्पाद वक्र है और MRP सीमात आगम उत्पाद वक्र है । एकाधिकारी नेता उस सीमा तक रोज़गार प्रदान करेगा, जहाँ धर्म की सीमात इकाई के लगाने से आय में होने वाली वृद्धि (सीमात आगम उत्पाद) कुल मजदूरी में होने वाली (सीमात मजदूरी) वृद्धि के बराबर हो जाती है अर्थात् फर्म में सन्तुलन बहा होगा जहाँ सीमात मजदूरी (MW) और सीमात आगम उत्पाद (MRP) आपस में बराबर हो । चित्र में E बिंदु पर ये बराबर हैं, क्योंकि इस बिंदु पर ये वक्र MW और MRP एक-दूसरे को काटते हैं । सीमात आगम उत्पाद और सीमात मजदूरी उस समय बराबर होती है जब OW मजदूरी

पर OM धर्मिक नियुक्त किये जाते हैं । इस बिंदु पर फर्म का लाभ अधिकतम होगा । जब फर्म अपना लाभ अधिकतम करती है तो वह असामान्य लाभ (Abnormal Profit) भी अर्जित करती है, क्योंकि औसत आगम उत्पाद (ARP) औसत मजदूरी (AW) से अधिक है । औसत आगम उत्पाद चित्र में QM है, जबकि औसत मजदूरी PM है, इस प्रकार प्रति QP अतिरिक्त है । अतः कुल OM



चित्र 6

कार्य पर लगे धर्मिकों से कुल अतिरिक्त $OM \times QP$ अर्थात् आयत WPQR है । यह आयत असामान्य लाभ को प्रदर्शित करता है जो कि फर्म को प्राप्त होता है ।

E सन्तुलन बिंदु पर हम देखते हैं कि औसत मजदूरी PM (या OM) है और सीमात आगम उत्पाद (MRP) से, जो EM है, कम है । इसका अर्थ यह है कि मजदूर मालिक के लिए उत्पादन अधिक करते हैं, परंतु मालिक मजदूरी कम देता है अर्थात् वह धर्मिकों का शोषण करता है । सीमात आय उत्पादन की अपेक्षा मजदूरी की दर के न्यूनतम होने की स्थिति को श्रीमती जॉन रायनसन ने धर्मिकों का शोषण कहा है । चित्र से स्पष्ट है कि धर्मिकों का शोषण $EM - PM = EP$ ।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 मजदूरी देने की विभिन्न प्रणालियों का संक्षेप में वर्णन कीजिए। प्रत्येक के गुण-दोष की विवेचना कीजिए।
- 2 विस्तार सहित कोई तीन प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धतिया स्पष्ट कीजिए और इस संबंध में उचित उदाहरण दीजिए।
- 3 मजदूरी देने की विभिन्न पद्धतिया कौन-कौन-सी हैं? प्रत्येक के गुण व दोष बताइये। आप उनमें सबसे सर्वश्रेष्ठ किसे और क्यों समझते हैं?
- 4 समय पर आधारित मजदूरी के गुणों व दोषों की विवेचना कीजिए। कार्य पर आधारित मजदूरी से उसकी किस प्रकार तुलना की जा सकती है?
- 5 श्रमिक को पारिश्रमिक देने की समय-मजदूरी एवं कार्य-मजदूरी पद्धतियों में विभेद कीजिए। हेल्मे व रोवन पद्धतियों के गुण एवं दोष की चर्चा कीजिए।
- 6 मजदूरी मुगतान की भिन्न-भिन्न पद्धतियों के नाम लिखिए। मजदूरी मुगतान की ऐसी पद्धति की सिफारिश कीजिए जो भारतीय उद्योगों के श्रमिकों की उत्पादकता को प्रोत्साहन दे सके।
- 7 मजदूरी देने की प्रेरणात्मक प्रणालिया क्या हैं? इनमें से कुछ के नाम बताइए और उनमें से किन्हीं दो के विविष्ट संक्षेप बताइए।
- 8 मजदूरी मुगतान की किन्हीं तीन महत्वपूर्ण रीतियों का वर्णन कीजिए। बताइए कि मजदूरी को कुशलतापूर्वक काम करने के लिए प्रोत्साहित करने और साथ में उनकी कार्य क्षमता की रक्षा करने के लिए कौन-सी रीति सबसे अधिक उपयुक्त है?
- 9 एक अच्छी मजदूरी पद्धति की क्या विशेषताएं हैं? हेल्मे एवं रोवन प्रणालि पद्धति का संक्षेप में वर्णन कीजिए तथा दोनों की तुलना कीजिए।
- 10 हेल्मे तथा रोवन मजदूरी पद्धति का तुलनात्मक अध्ययन कीजिए तथा प्रत्येक का संक्षेप में वर्णन कीजिए।
- 11 इमर्सन की कुशलता योजना पर टेलर की विवेदात्मक उत्पादन के अनुसार मजदूरी देने की प्रणाली का तुलनात्मक अध्ययन कीजिए।
- 12 निम्न पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए—
 - (i) टेलर भिन्नक कार्यानुसार मजदूरी पद्धति,
 - (ii) मेरिक मजदूरी प्रणाली,
 - (iii) गेट बोनस पद्धति, तथा
 - (iv) इमर्सन दक्षता योजना।

अध्याय 2

न्यूनतम मजदूरी, न्यायपूर्ण मजदूरी तथा जीवन मजदूरी

(Minimum Wage, Fair Wage and Living Wage)

यह एक विवाद का प्रश्न है कि श्रमिकों की मजदूरी क्या होनी चाहिए। इसका समाधान करने के लिए प्रायः तीन प्रकार के प्रस्ताव दिये जाते हैं—(अ) श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी दी जाए, (ब) श्रमिकों को न्यायपूर्ण या उचित मजदूरी दी जाए तथा (स) श्रमिकों को जीवन या पर्याप्त मजदूरी दी जाए। अब प्रश्न यह है कि न्यूनतम मजदूरी, न्यायपूर्ण मजदूरी व जीवन मजदूरी में तात्पर्य क्या है ?

1 न्यूनतम मजदूरी

(Minimum Wage)

न्यूनतम मजदूरी का अर्थ है न्यूनतम शब्द अधिक महत्वपूर्ण है जिसका तात्पर्य यह है—कम से कम। मुद्रा की जो कम से कम राशि मजदूर को मिलनी ही चाहिए वह न्यूनतम मजदूरी होती है। यह राशि सरकार द्वारा निश्चित हो सकती है या उच्च अर्थ-संस्थाओं, जैसे—मजदूर संघ व सेवायोजक संघ आदि द्वारा भी। मामूली मीठ व परिणामस्वरूप भी इनकी मात्रा निश्चित हो सकती है। भारत सरकार का नियुक्त न्यायपूर्ण मजदूरी समिति ने न्यूनतम मजदूरी की परिभाषा इस प्रकार दी है—न्यूनतम मजदूरी न केवल जीवन-निर्वाह के लिए बल्कि कार्यकुशलता का बनाय रखन के लिए भी पर्याप्त होनी चाहिए। इस उद्देश्य में इसमें कुछ शिक्षा, स्वास्थ्य संबंधी आवश्यकताएं और अन्य सुविधाओं का व्यय सम्मिलित होना चाहिए।¹

उपरोक्त परिभाषा स्पष्ट है। भारत की निर्बलता को दृष्टि में रखकर बनाई गई है, परन्तु प्रत्येक देश में यह न्यूनतम सीमा लागू नहीं हो सकती। रीनट्री ने न्यूनतम मजदूरी को इस प्रकार परिभाषित किया है—“न्यूनतम मजदूरी के द्वारा केवल जीवन रहन का व्यय मात्र नहीं मिनता, बल्कि इसका उद्देश्य उन नृत्त-मुद्रिणांग को उपलब्ध कर है जिनमें अच्छी आदतों का निर्माण होता है, आत्म सम्मन के भाव का विकास होता है

¹ Report of the Fair Wage Committee, pp. 8-9.

और समाज के किसी कार्य को करने वाले व्यक्तियों का सम्मान बढ़ता है।”

न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व या उद्देश्य

किसी देश में न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने की अत्यंत आवश्यकता होती है। इससे केवल श्रमिक वर्ग ही नहीं बल्कि संपूर्ण समाज लाभान्वित होता है। इसके प्रमुख उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

1 न्यूनतम मजदूरी व सामाजिक न्याय : श्रमिक एक सामाजिक प्राणी है। सामाजिक प्राणी के रूप में श्रमिकों की न्यूनतम आवश्यकताओं की पूर्ति होना आवश्यक है। इसके लिए यह उचित है कि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर दी जाय।

2 श्रम-शोषण पर प्रतिबंध मजदूरी की सौदा करने की शक्ति कम होती है। अतः इस बात की अधिक संभावना रहती है कि उसका शोषण हो अर्थात् जो उसे मिलना चाहिए वह न मिले। न्यूनतम मजदूरी से श्रम के शोषण पर कुछ प्रतिबंध लगेगा।

3 श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर देने से श्रमिक व आश्रितों को कुछ सीमा तक भोजन, वस्त्र, आवास व शिक्षा आदि मिल सकेगा। इस प्रकार उसके स्वास्थ्य की रक्षा होगी। उत्तम स्वास्थ्य श्रमिकों की कार्य कुशलता में वृद्धि करेगा।

4 औद्योगिक शांति की स्थापना : औद्योगिक अशांति का सबसे बड़ा कारण कम मजदूरी का मिलना होता है। मार्क्स का दावा है कि मालिक वर्ग श्रमिकों को उचित मजदूरी न देने के फलस्वरूप श्रमिकों के लिए जिन दयनीय परिस्थितियों को उत्पन्न करते हैं, उनसे विवश होकर श्रमिक अपने को एक वर्ग के रूप में संगठित करने को बाध्य होता है और उसमें क्रांतिकारी विचारों का जन्म होता है, क्योंकि जो अत्याचार श्रमिकों के ऊपर होता है उसे सहन करने की भी एक सीमा होती है। अतः यह आवश्यक है कि न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी जाय ताकि क्रांतिकारी विचार न पनपें और देश में औद्योगिक शांति बनी रहे।

5 उत्पादन में वृद्धि न्यूनतम मजदूरी श्रमिकों के दृष्टिकोण से ही नहीं, बल्कि सेवायोजकों के लिए भी हितकर है। न्यूनतम मजदूरी से श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा होती है और उनकी कार्यकुशलता में वृद्धि होती है जिसके फलस्वरूप उत्पादन भी बढ़ जाता है। उत्पादन बढ़ने से अतः मालिकों को ही लाभ होता है।

मालिकों को इस रण में भी लाभ होगा कि एक उद्योग विशेष में समान न्यूनतम मजदूरी निश्चित हो जाने से उस उद्योग की सभी फर्मों में उत्पादन लागत समान हो जायेगी।

एक उद्योग विशेष में समान न्यूनतम मजदूरी होने से एक उपक्रम से काम छोड़-

कर अधिक मजदूरी के बालब से दूसरे उपक्रम में चने जाने की प्रवृत्ति भी श्रमिकों में कम हो जायेगी।

6 अन्य उद्देश्य . उपरोक्त उद्देश्यों के अतिरिक्त न्यूनतम मजदूरी निर्धारण के कुछ अन्य उद्देश्य भी हो सकते हैं। जैसे—

(अ) सेवायोजकों के बीच प्रतिस्पर्धा को हटाना।

(ब) श्रमिकों के मध्य पारस्परिक प्रतिस्पर्धा की भावना को समाप्त करना।

(स) कुशल उत्पादकों का उन्मूलन करना।

(द) श्रम-संगठन को सुदृढ़ बनाना।

न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने में कठिनाइयाँ (Difficulties in Fixing Minimum Wage)

उपर्युक्त विवेचन से यह स्पष्ट है कि सामाजिक न्याय व श्रमिकों के कल्याण की दृष्टि व औद्योगिक शांति को बनाये रखने के लिये न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण आवश्यक है। परन्तु श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी सबधी विचार बहुत ही जटिल हैं क्योंकि न्यूनतम मजदूरी निश्चित करना बहुत कठिन है।¹ कारण यह है कि स्थान स्थान उद्योग-उद्योग, समय-समय और यहां तक कि श्रमिक श्रमिक व स्त्री पुरुष के गवध में दशाएँ असमान हैं। संक्षेप में न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने में निम्नलिखित कठिनाइयाँ सामने आती हैं, जिन पर ध्यान देना आवश्यक है

1 मजदूरी का जीवन-स्तर यदि न्यूनतम मजदूरी से हमारा तात्पर्य उस मजदूरी से है जो न्यूनतम आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए पर्याप्त हो सके तो हमें यह धेनना होगा कि मजदूरी का जीवन-स्तर क्या है। उत्तर प्रदेश श्रम जांच समिति (1946) ने चार प्रकार के जीवन-स्तरो— निर्धनता स्तर' (Poverty level), 'न्यूनतम निर्वाह स्तर' (Minimum Subsistence level), निर्वाह से अधिक स्तर' (Subsistence plus level) और 'आराम स्तर' (Comfort level) पर विचार किया था। निर्धनता स्तर से अभिप्राय उस स्तर में है जो भौतिक कुशलता स्थापित रखने के लिए न्यूनतम आवश्यकताओं तक पूरी करने में असमर्थ है। न्यूनतम निर्वाह स्तर का तात्पर्य यह है कि कुल आय केवल भौतिकी कुशलता को स्थापित रखने के लिए ही पर्याप्त है। निर्वाह से अधिक स्तर में आशय यह है कि आय न केवल भौतिक अस्तित्व के लिए पर्याप्त है बल्कि इसमें कुछ प्रार्थमिक, सामाजिक आवश्यकताओं की भी पूर्ति हो सकती है। आराम स्तर का अर्थ है कि आय आराम से जीवन यापन करने के लिए पर्याप्त है। इसने अतर्गत एक मर्यादित साज-सामान वाला घर, मनोरंजन के लिए पर्याप्त धन की उपलब्धता, बच्चों के लिए उच्च शिक्षा, पोष्टिक भोजन और ओषाधियाँ सम्मिलित हो सकती हैं। समिति ने यह न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के हेतु निर्वाह से अधिक के स्तर का आधार मानने में लिए सुझाव दिया है। समिति ने जिस स्तर का सुझाव दिया है वह न्यायोचित प्रतीत होता

है। यदि भारत में न्यूनतम मजदूरी के आधार के रूप में यदि निर्वाह से अधिक स्तर को अपनाया जाय तो यह भारतीय श्रमिकों की आवश्यकताएँ सन्तुष्ट कर सकेगा और उनके औसत स्वास्थ्य एवं कुरानता को सुरक्षित रखेगा।

■ **जीवन निर्वाह लागत :** किसी देश या स्थान में जीवन निर्वाह लागत क्या है, यह बहुत कुछ कीमत-स्तर पर निर्भर होता है। चूँकि प्रत्येक स्थान पर कीमत स्तर अलग-अलग होता है। अतः सबके लिए मजदूरी की एक दर ठीक नहीं हो सकती। कानपुर में मजदूरी की दर निश्चित रूप से गाँव की दर से अधिक रखनी होगी। सब स्थानों की कीमत-स्तर व उनमें होने वाले परिवर्तनों का पता लगाना एक दुष्कर कार्य है। यही नहीं, कीमतों में निरन्तर परिवर्तन हो रहे हैं जिनके कारण भी 'जीवन निर्वाह लागत' निश्चित करना कठिन हो जाता है। इस वाद्य के लिए समय-समय पर जीवन लागत निर्देशक तैयार कराने चाहिए और इसमें होने वाले परिवर्तनों के अनुरूप ही न्यूनतम मजदूरी में समायोजन किया जाना चाहिए।

3 **परिवार का आकार** न्यूनतम मजदूरी निश्चित करते समय परिवार के आकार को भी ध्यान में रखना पड़ता है। परन्तु परिवार का आदर्श आकार क्या हो, इस संबंध में विचारकों में काफी मतभेद हैं। फिर भी यह कहा जा सकता है कि श्रमिक के परिवार में उसकी पत्नी और तीन आवश्यक बच्चों को एक परिवार का प्रतिनिधित्व करने वाला माना जा सकता है। श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी निश्चित करते समय यह ध्यान रखना चाहिए कि मजदूरी इतनी पर्याप्त हो कि न केवल श्रमिक को बल्कि उसके परिवार को भी सभ्य जीवन का एक उचित स्तर प्राप्त हो सके।

4 **न्यूनतम मजदूरी दर** श्रमिकों के जीवन स्तर और परिवार का औसत आकार मालूम हो जाने पर भी श्रमिकों के लिए एक न्यूनतम मजदूरी दर निश्चित करना कोई सरल कार्य नहीं है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय ने इस संबंध में दो विधियाँ सुझायी हैं—प्रथम विधि शरीर रचना-शास्त्रियों स्वास्थ्य शास्त्रियों व अप्राम विरोधकों आदि के द्वारा मानक (Norms) तैयार करना है और द्वितीय विधि श्रम के विभिन्न स्तरों पर विभिन्न जनसंख्या वर्गों के लिए स्टैंडर्ड बजट बनाना है। यदि दोनों ही विधियाँ को समुचित रूप से कार्य में लाया जाय तो न्यूनतम मजदूरी दर के निर्धारण में बहुत सुविधा हो सकती है।

परन्तु यह उल्लेखनीय है कि न्यूनतम मजदूरी किसी भी न्यूनतम में श्रमिकों की उत्पादकता से अधिक नहीं होनी चाहिए। यदि न्यूनतम मजदूरी श्रम की उत्पादकता से अधिक है तो प्रशिक्षण व उत्पादन की नवीन विधियों को अपनाना यह प्रयास दिया जाना चाहिए कि श्रमिकों की उत्पादकता बढ़े।

5 **उद्योग की क्षमता** न्यूनतम मजदूरी को निश्चित करने में पहले यह बात ध्यान में रखना भी आवश्यक है कि एक उद्योग विशेष की मजदूरी मुगलान करने की क्षमता कितनी है। यदि न्यूनतम मजदूरी किसी उद्योग के लिए भार-स्वरूप है तो वह उद्योग भी समाप्त हो जायगा।

6 **निर्मित वस्तुओं की कीमत** न्यूनतम मजदूरी निश्चित करते समय इन बातों

क्री-जनकारी भी आवश्यक है कि न्यूनतम मजदूरी का निमित्त वस्तु की कीमत पर क्या असर पड़ता है। यदि इसमें कीमत में वृद्धि हो जाती है तो मभव है कि वस्तु का बाजार ही समाप्त हो जाए अथवा उपभोक्ता की कठिनाइया बढ़ जाये यह दोनों ही बातें देश के लिए हानिप्रद है।

7. न्यूनतम मजदूरी को लागू करने की व्यवस्था स्वयं न्यूनतम मजदूरी मन्त्री मन्त्रियम बनाना ही पर्याप्त नहीं होता किन्तु उचित रूप में व्यापक किया जाना चाहिए। उचित यह होगा कि केंद्रीय सरकार न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करने का उत्तरदायित्व अपने ऊपर ले और निर्धारित मजदूरी विभिन्न उद्योगों में लागू करने का काम राज्य सरकार का हो।

भारतवर्ष में औद्योगिक श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करने के संबंध में आने वाली कठिनाइयों के सम्बन्ध में कानपुर श्रम-जाच समिति ने कहा था 'नि न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने में हमें जीवनयापन की लागू पर विचार करना पड़ता है, हमें स्तर का निश्चय करना पड़ता है, परन्तु यह कोई सरल कार्य नहीं है। समस्या के गरीब-रचना मन्त्री सामाजिक एवं वातावरण संबंधी सभी बातों पर मनकनापूर्वक विचार करना पड़ता है, आकड़े समग्र करने पड़ने हैं आवश्यक मदद का चुनाव करना पड़ता है और इन्हें गुणात्मक एवं परिमाणात्मक दोनों ही दृष्टियों में मन्त्री मन्त्री मूल्यांकन करना पड़ता है। यह एक जटिल कार्य है जिसके लिए धैर्य निश्चयता और तिन वर्गों के लिए जीवनयापन लागू की गणना की जा रही है उनके विषय में समुचित जानकारी की आवश्यकता है। स्वयं पारिवारिक इकाई की परिभाषित एवं निर्धारित करना पड़ता है। भारतीय सामाजिक व्यवस्था में यह उद्देश्य पूरा होना सरल नहीं है। लोगों की परंपराओं और सामाजिक प्रथाओं का सम्मान करना आवश्यक है।' न्यूनतम मजदूरी परामर्श समिति की सिफारिशों और विभिन्न औद्योगिक टिप्पून्तलों के निर्णयों को ध्यान में रखते हुए सरकार ने कुछ सामान्य सिद्धांत बनाए हैं जिन्हें न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरियों निर्धारित करते समय ध्यान में रखना आवश्यक है।

आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी (The Need-based Minimum Wage)

जुलाई 1957 में भारतीय श्रम अधिवेशन ने नयी दिल्ली में हुए 14वें अधिवेशन में एक महत्वपूर्ण प्रस्ताव पास हुआ जिसमें कहा गया कि न्यूनतम मजदूरी आवश्यकता पर आधारित होनी चाहिए और इसे औद्योगिक श्रमिकों की न्यूनतम मानवीय आवश्यकताएँ पूरी करने में समर्थ होना चाहिए। न्यूनतम मजदूरी समिति ने मजदूरों को अभिनिर्णायक आदि सभी मजदूरी निर्धारक प्राधिकारियों ने मार्गदर्शक के लिए निम्न-लिखित मानक (Norms) स्वीकृत किये गये हैं—

(अ) न्यूनतम मजदूरी की गणना करने में प्रभावित श्रमिक परिवार के अन्तर्गत प्रत्येक कमाने वाले तीन उपभोग इकाइया सम्मिलित की जानी चाहिए। (ब) न्यूनतम आवश्यकताओं की गणना डॉ० एम्बोड द्वारा अस्त भारतीय बरस्क के

लिए सुझाये गये कैलोरीज संबंधी शुद्ध अंतर्ग्रहण के आधार पर की जानी चाहिए। (स) आवास के सर्दरम में सरकारी औद्योगिक आवास-योजना के अधीन जिस न्यूनतम क्षेत्रफल का आयोजन किया गया है उसके किराये के बराबर घनराशि को न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने में विचार में लेना चाहिए। (द) वस्तु संबंधी आवश्यकताओं का अनुमान प्रति व्यक्ति, प्रति वर्ष 18 गज के उपभोग के आधार पर लगाना चाहिए। (य) ईंधन, प्रकाश एवं अन्य विविध व्यय कुल न्यूनतम मजदूरी के 20% के बराबर होने चाहिए। प्रस्ताव में यह भी कहा गया कि जहां न्यूनतम मजदूरी उपर्युक्त मानको से कम निर्धारित की गई हो, वहां संबंध प्राधिकारियों के लिए अनिवार्य होगा कि वे इस कमी के औचित्य को स्पष्ट करें। इस प्रकार न्यूनतम मजदूरी संबंधी धारणा को एक ठोस रूप देने का प्रयास इस प्रस्ताव द्वारा किया गया। प्रस्ताव में जो मानक निश्चित किये गये हैं उनका ध्यान मजदूरी बोर्ड अपनी सिफारिशें देते समय रखता है।

न्यूनतम मजदूरी की प्रणालियाँ

न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की दो निम्नलिखित प्रणालियाँ हैं—

(अ) परोक्ष प्रणालियाँ : न्यूनतम मजदूरी अधिनियम की आवश्यकता को अनुभव करते हुए सरकार परोक्ष रूप में अनेक कार्य कर सकती है; सर्वप्रथम सरकार को अपने शासकीय विभागों में कार्यरत श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी दर निश्चित करनी चाहिए। ऐसा करने से निजी उद्योगों व व्यवसायों में श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी की दर निश्चित कर दी जाती है। परोक्ष ढंग से न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का एक तरीका यह भी है कि जब सरकार किसी कार्य को ठेके पर पूरा कराती है तो उसे ठेकेदार के साथ हुए अनुबंध में यह शर्त लिखवा लेनी चाहिए कि वे श्रमिकों को वही मजदूरी देंगे जिसका उल्लेख अनुबंध में किया गया है। इस शर्त को 'उचित मजदूरी' उपवाक्य कहा जाता है जिससे अतर्गत वांछित मजदूरी की दरें, कार्य के घंटे व कार्य की दिशाओं का उल्लेख रहता है।

(ब) प्रत्यक्ष प्रणालियाँ : न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के लिए सरकार निम्न-लिखित प्रत्यक्ष विधियाँ अपना सकती है—

(1) स्थायी न्यूनतम मजदूरी विधि इस विधि के अंतर्गत राज्य जिन उद्योगों के जिस प्रकार के श्रमिकों के लिए मजदूरी की एक न्यूनतम सीमा निर्धारित करना चाहता है, निर्धारित करके उसे कार्यान्वित करने के लिए उद्योग विशेष के सेवायोजकों को आदेश दे सकता है। यदि राज्य यह चाहता है कि देश के सभी उद्योगों, समस्त क्षेत्रों व सभी प्रकार के श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर दी जाए तो उम चाहिए कि सभी उद्योगों के सभी प्रकार के श्रमिकों के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरें निश्चित कर लें और इस योजना को कार्यान्वित करने के लिए नियम बनाकर उसे सभी स्थानों के सभी उद्योगों में लागू कर दें। परंतु इस विधि को कार्यान्वित करने में बहुत-सी कठिनाइयाँ हैं इसलिए उसे कहीं भी अपनाया नहीं जाता।

(2) मजदूरी मंडलियाँ निपुस्त करना : न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने के

निम्नो प्रकार की मडलियां हो सकती हैं—प्रथम तो वे जो स्वयं मजदूरी की दर निश्चित नहीं करतीं बल्कि केंद्रीय अधिकारी को मजदूरी की दर निर्धारित करने में परामर्श देती हैं। इन मडलियों में श्रम व पूंजी दोनों के प्रतिनिधि रहते हैं। दूसरी वे मडलियां जिनका प्रमुख कार्य मजदूरी का निर्धारण करना होता है और वे काम के घंटों, छुट्टियां आदि का भी नियमन करते हैं।

(iii) समझौता व्यवस्था व पंच-निर्माण न्यूनतम मजदूरी की दर के निर्धारण में समझौता व्यवस्था तथा निर्णय का भी सहारा लिया जा सकता है। इनका प्रमुख उद्देश्य श्रम व पूंजी के बीच हुए संघर्षों को समाप्त करना व उचित मजदूरी का निर्धारण करना होता है।

2. निर्वाह या पर्याप्त मजदूरी (The Living Wage)

निर्वाह मजदूरी से हमारा आशय कम से कम इतनी मजदूरी से है जो कि किसी श्रमिक की अनिवार्यताओं व आवश्यक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त हो। निर्वाह मजदूरी की कुछ प्रमुख परिभाषाएं निम्न हैं—

(i) दक्षिण आस्ट्रेलिया की औद्योगिक संहिता सन् 1920 : निर्वाह मजदूरी से आशय यह है कि श्रमिक को कम से कम इतना शारीरिक तो अवश्य मिलना चाहिए कि जिस क्षेत्र में वह नियुक्त हो वहां की सामान्य दशाओं के अनुसार वह अपनी उचित व मौलिक आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ हो सके।"

(ii) कॉमन-वेल्थ मध्यस्थ न्यायालय : निर्वाह मजदूरी से अभिप्राय यह है कि श्रमिकों को दिया जाने वाला पारिश्रमिक समाज के मध्य नागरिक के रूप में सामान्य आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त होता चाहिए।"

(iii) उचित मजदूरी समिति : निर्वाह मजदूरी वह राशि है जो न केवल भौतिक आवश्यकताओं की पूर्ति करती है बल्कि स्वास्थ्य और प्रतिष्ठा की भी व्यवस्था करती है अर्थात् उसके द्वारा सामान्य सुख-सुविधाओं, बच्चों की शिक्षा बीमारी में इलाज, सामाजिक आवश्यकता और बुढ़ावस्था इत्यादि प्रधान आपत्तियों में सुरक्षा का भी प्रबंध होता है।"

समिति ने यह भी कहा कि इस प्रकार की मजदूरी का निर्धारण राष्ट्रीय आय एवं उद्योग को क्षमता को ध्यान में रखकर ही किया जा सकता है। समिति ने यह मत व्यक्त किया है कि यद्यपि निर्वाह मजदूरी को अंतिम लक्ष्य बनाना चाहिए— 'यह सामान्यतया स्वीकृत किया जाता है कि हमारी राष्ट्रीय आय के वर्तमान स्तर की दृष्टि में अधिक उन्नत देशों में प्रचलित मानकों पर निर्वाह मजदूरी का मुकाम नहीं किया जा सकता।

यह उन्नेसनीय है कि मजदूरी का सत्य किसी एक समय पर एक आदम पर लक्ष्य मान रह सकता है क्योंकि बदलती हुई दशाएं और रहन सहन उच्चतर सामाजिक स्तरों की उत्पत्ति निर्वाह मजदूरी के सत्य को एक अधिक ऊंचे स्तर पर अग्र

बढ़ा सकती है और इस प्रकार निर्वाह मजदूरी एक अभिष्ट या अन्तिम लक्ष्य है जिसको प्राप्त करने के लिए सदैव प्रयत्नशील रहना चाहिए।

स्पष्ट है कि जीवन मजदूरी न्यूनतम मजदूरी से कहीं अधिक होगी परन्तु हम यह भी ध्यान रखना चाहिए कि उद्योगपति के लिए उसका देना संभव भी है या नहीं। न्यायपूर्ण मजदूरी वही कहला सकती है जो न केवल मजदूरी वृद्धि उद्योगपति के लिए भी लाभदायक एवं व्यावहारिक हो।

3 न्यायपूर्ण व उचित मजदूरी / (Fair Wages)

न्यायपूर्ण मजदूरी की परिभाषा देना एक कठिन कार्य है क्योंकि प्रत्येक देश की आर्थिक व सामाजिक परिस्थितियाँ भिन्न होती हैं जहाँ यह संभव है कि एक देश के लिए जो मजदूरी उचित हो वही किसी अन्य देश के लिए अनुचित हो। वस्तुतः उचित मजदूरी का निर्धारण विभिन्न क्षेत्रों, विभिन्न उद्योगों की विशिष्ट परिस्थितियों को ध्यान में रखकर ही किया जा सकता है। उचित मजदूरी की परिभाषा के संबंध में निम्नलिखित मत उल्लेखनीय हैं—

1. मार्शल 'किसी उद्योग में मजदूरी का औचित्य (Fairness) उद्योग के मजदूरी के स्तर को देखकर मासूम किया जा सकता है। यदि श्रम की मांग को स्थिर मान लिया जाए तो उचित मजदूरी उसे लहेंगे जो दूसरे धंधों में लगे उस श्रम के मूल्य के बराबर होती है जिसमें समान कठिनाई परेशानी होती है और जिसके करने के लिए समान प्राकृतिक दक्षता और प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है।'¹

2. पीगू के अनुसार, "एक ही प्रकार के श्रमिकों को एक ही प्रकार के व्यवसाय में तथा आस-पास के क्षेत्रों में मजदूरी की जो चालू दर दी जाती है उसी चालू दर (Current Rate) के बराबर ही मजदूरी की दर के होना पर उसे उचित कहा जाएगा। यह परिभाषा समुचित दृष्टिकोण से दी गई है। इसके विपरीत संपूर्ण देश में और अधिकांश व्यापारों में समान कार्यों के लिए जब समान ही मजदूरी की दर प्रचलित होती है तो पीगू विस्तृत दृष्टिकोण में उस दर को उचित मानते हैं।"²

3. एनसाइक्लोपीडिया ऑफ सोशल साइंसेज उचित मजदूरी स माध्यम उस परितोषण का है जो कि श्रमिकों को समान कुशलता कठिनाई अथवा अन्तिम कार्यों के प्रति फलस्वरूप दिया जाता हो। स्पष्टतः यह मजदूरी हम बात पर आधारित है कि मजदूरी निर्धारित करने वाली मस्या के सम्मुख कोई आदर्श या प्रमाणित स्तर है जिसके अनुसार मजदूरी निर्दिष्ट की जाती है।"³

इस प्रकार हम देखते हैं कि उचित मजदूरी के संबंध में कोई भी एक पूर्वमान्य

1. Quoted by Pigou - The Economics of Welfare, p 550

2. Pigou : The Economics of Welfare, p 550

3. Encyclopaedia of Social Sciences, p 523.

व पूर्ण परिभाषा नहीं है। उचित परिभाषा के आधार पर हम एक व्यावहारिक दृष्टिकोण से यह कह सकते हैं कि उचित मजदूरी वह मजदूरी है, जिससे श्रमिक के जीवन की न्यूनतम आवश्यकताओं की पूर्ति हो सके और सामाजिक स्तर के अनुसार श्रमिक अपना रहन सहन का स्तर बनाए रखकर जीवन को सुखी बना सके।

भारत सरकार द्वारा नियुक्त उचित मजदूरी समिति ने एक न्यूनतम और एक निर्वाह मजदूरी के मध्य अंतर किया है और बताया कि न्यूनतम मजदूरी निर्वाह मजदूरी से कम होती है। उचित मजदूरी के संबंध में समिति ने सिफारिश की कि वह न्यूनतम मजदूरी से ऊपर तथा निर्वाह मजदूरी से नीचे होनी चाहिए। उसने यह निश्चित किया कि जब न्यूनतम मजदूरी स्पष्टतया उचित मजदूरी की न्यूनतम सीमा है, इसकी उचित सीमा सामान्य रूप से उद्योग की भुगतान-क्षमता के आधार पर निर्धारित होनी चाहिए। इन दोनों सीमाओं के बीच वास्तविक मजदूरी निम्न बातों को ध्यान में रखकर निर्धारित की जानी चाहिए—(अ) श्रम की उत्पादकता (ब) उसी उद्योग अथवा पेशे के उद्योग में प्रचलित मजदूरी की दर, (स) राष्ट्रीय आय का स्तर (द) राष्ट्रीय आय का वितरण, (य) देश की अर्थव्यवस्था में उद्योगों का स्थान।

जिन श्रमिकों के लिए उचित मजदूरी निश्चित करनी है उनके परिवार के आकार के संबंध में समिति ने पारिवारिक बजट अनुमानों के परिणामों का अनुसरण करते हुए परिवार को तीन उपभोग इकाइयों के समूह माना है। समिति ने यह भी ध्यान दिया है कि केवल उन्हीं उद्योगों के लिए जिनके संबंध में सरकारें उचित मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक समझती हैं और केवल सुपरवाइजरी स्तर तक कर्मचारियों तक के लिए उद्योग एवं क्षेत्र के आधार पर उचित मजदूरी निश्चित की जानी चाहिए।

उचित मजदूरी का निर्धारण

(Determination of Fair Wages)

यद्यपि सैद्धांतिक दृष्टि से उचित मजदूरी की परिभाषा सरल व स्पष्ट है किंतु व्यवहार में उचित मजदूरी के निर्धारण में निम्नलिखित प्रमुख कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है—

1. उद्योग की भुगतान-क्षमता के निर्धारण में कठिनाई उचित मजदूरी समिति ने अपने प्रतिवेदन में यह उल्लेख किया है कि उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा उद्योग की भुगतान-क्षमता पर आधारित होनी चाहिए। सैद्धांतिक दृष्टि ने यह बात ठीक भी प्रतीत होती है कि किसी उद्योग की उत्पादकता ही वह स्रोत है जिससे मजदूरियों का भुगतान किया जाता है और उद्योग की बहन-क्षमता से अधिक मजदूरी नहीं दी जा सकती। परंतु प्रश्न यह उठता है कि उद्योग की भुगतान-क्षमता को कैसे मापा जाए। कुछ व्यक्तियों का विचार है कि एक क्षेत्र विशेष के उद्योग विशेष की भुगतान क्षमता ही इसके निर्धारण की आधारभूत कसौटी होनी चाहिए और उस क्षेत्र के वर्तमान जाने वाली समस्त औद्योगिक इकाइयों में भी इसी आधार पर सामान्य पारि-

तोषण की व्यवस्था होनी चाहिए। इस विचारधारा के सबंध में उचित मजदूरी समिति के निम्नलिखित शब्द स्मरणीय हैं : “हमारा विचार तो यह है कि उद्योग की भुगतान-क्षमता का निर्धारण करने के लिए किसी विशिष्ट इकाई अथवा देश के समस्त उद्योगों की क्षमता का आधार मानना ठुठिपूर्ण होगा। न्यायोचित आधार तो यह होगा कि निर्धारित क्षेत्र के किसी विशिष्ट उद्योग की क्षमता को आधार माना जाय और जहां तक संभव हो सके, उस क्षेत्र की समस्त संबंधित औद्योगिक इकाइयों के लिए समान मजदूरी निश्चित करनी चाहिए। स्पष्टतः मजदूरी निर्धारण करने वाले बोर्ड के लिए प्रत्येक औद्योगिक इकाई की भुगतान-क्षमता का माप करना संभव न होगा...”

सामान्तया यह कहा जाता है कि शुभ लाभ किसी उद्योग के भुगतान-क्षमता का सर्वोत्तम सूचक है। परंतु इस कसौटी में भी अनेक कठिनाइयों का आना स्वाभाविक है। भूष्य-ह्रास-कोष (Depreciation Fund) तथा अन्य विविध प्रकार के कोषों की मात्रा को बढ़ाकर वास्तविक लाभ की मात्रा को कम किया जा सकता है। उद्योग से संबंधित अन्य विविध प्रकार के व्ययों के सबंध में भी सामान्य कठिनाई उपस्थित हो सकती है। परिणामतः जब लेखों में व्यवसाय के सही शुद्ध लाभ वा अनुमान नहीं लग सकता तो उसके आधार पर निर्धारित भुगतान-क्षमता भी सही नहीं होगी। इसलिए उचित मजदूरी समिति ने यह सुझाव दिया है कि उचित मजदूरी को प्रचलित मजदूरी की दरों से संबंधित करना अधिक हितकर होगा।

उद्योग की भुगतान-क्षमता को मापने के प्रमुख आधार निम्नलिखित हो सकते हैं—

(अ) उद्योग की लाभ-हानि : इस सिद्धांत के अनुसार लाभ की एक निश्चित मात्रा को आधार मान लिया जाता है जिसके अनुसार मजदूरी की एक नियत दर निर्धारित कर दी जाती है। यदि लाभ की दर उस नियत दर से बढ़ती है तो इसका तात्पर्य यह होगा कि उद्योग की भुगतान-क्षमता में वृद्धि हुई है और उसी अनुपात में श्रमिकों की मजदूरी में भी वृद्धि की जा सकती है। इसके विपरीत यदि नियत लाभ की तुलना में वास्तविक लाभ की दर गिरती है तो यह उद्योग की भुगतान-क्षमता में कमी का प्रतीक होगा और इसी अनुपात में मजदूरी की दर को घटा देना चाहिए।

(ब) उत्पादन मात्रा उद्योग के उत्पादन की एक मात्रा निश्चित करके फिर उसमें वृद्धि या कमी से भी क्रमशः उद्योग की भुगतान-क्षमता में वृद्धि या कमी का अनुमान लगाया जा सकता है। व्यवहार में यह सिद्धांत अधिक लोकप्रिय नहीं है क्योंकि श्रमिकों द्वारा अधिक परिश्रम करने पर भी उत्पादन की मात्रा में अन्य कारणों से कमी आ सकती है।

(स) उद्योग का क्रय मूल्य : लाभ की भांति वस्तुओं के क्रय मूल्य का भी एक केंद्र-बिंदु नियत दिया जा सकता है और उसमें वृद्धि या कमी के अनुपात में उचित मजदूरी की दर में भी वृद्धि या कमी की जा सकती है। व्यवहार में यह सिद्धांत उप-भोक्ता के हितों के विरुद्ध सिद्ध हुआ है।

(द) बेरोजगारी : इस सिद्धांत के अनुसार बेरोजगारी का एक स्तर मान लिया

जाता है और पारिवर्त्मिक की दर भी निर्धारित कर ली जाती है। फिर बेरोजगारी के स्तर में कमी या वृद्धि क्रमशः उद्योग की देय-क्षमता में वृद्धि या कमी का प्रतीक समझी जा सकती है। परन्तु यह सिद्धांत भी न्यायपूर्ण नहीं है क्योंकि बेरोजगारी के निम्न दहशत में कारण उत्तरदायी हो सकने है और यह कहना सदैव सत्य नहीं होता कि बेरोजगारी में वृद्धि का एक मात्र कारण उद्योग की मुगलान क्षमता में कमी ही है।

2 औद्योगिक उत्पादकता का निर्धारण : यद्यपि उचित मजदूरी का धर्म की उत्पादकता से भी सहारा सबब है, परन्तु कुल औद्योगिक उत्पादकता केवल धर्म की उत्पादकता (कार्य-क्षमता) पर ही निर्भर नहीं करती बल्कि औद्योगिक उत्पादकता पर प्रबन्ध-क्षमता, वित्तीय तकनीकी कुशलता आदि का भी प्रभाव पड़ता है। इन अन्य बातों का धर्मिकों में कोई सबब नहीं होता परन्तु फिर भी उत्पादकता पर उनका प्रभाव पड़ता है। यह भी सम्भव है कि गिरी हुई उत्पादकता का कारण स्वयं न्यून मजदूरी भी हो। अतः उत्पादकता की मात्रा का निर्धारण करते समय इसकी प्रभावित करने वाले समस्त घटकों को ध्यान में रखना चाहिए।

3 उचित मजदूरी को लागू करने में कठिनाई : उचित मजदूरी का निर्धारण करने के बाद उसको क्रियान्वित करने में बहुत सी कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है जिनका समाधान सरल नहीं है। उचित मजदूरी को क्रियान्वित करने के लिए उचित मजदूरी समिति ने मजदूर बोर्डों की स्थापना का समर्थन किया है। इसने यह निष्कर्ष निकाला है कि प्रत्येक राज्य के लिए एक प्रादेशिक बोर्ड होना चाहिए जिसमें स्वतंत्र सदस्य और समान संख्या में रोजगारियों और धर्मिकों के प्रतिनिधि हों। इस बोर्ड के अनिवार्य मजदूरी नियमन के लिए चुने गए प्रत्येक उद्योग के लिए एक क्षेत्रीय बोर्ड भी होना चाहिए। अतः 'सेक्टरल अपीलेट बोर्ड' होना चाहिए जिसके पास मजदूरी बोर्डों के विरुद्ध अपील की जा सके।

निष्कर्ष : भारत में उचित मजदूरी के निर्धारण की आवश्यकता अत्यन्त ही प्रबल है परन्तु यह बात ध्यान देने योग्य है कि कोई भी मजदूरी धर्मिक वर्ग के लिए तब तक उचित न होगी, जब तक कि वह निर्वाह मजदूरी न हो। यह धर्मिकों का मौलिक आधार है जिसे स्वीकृति मिलनी ही चाहिए।

यह उल्लेखनीय है कि न्यूनतम, उचित एवं निर्वाह मजदूरियों की धारणाओं को एक-दूसरे से पूर्णतया पृथक् नहीं मानना चाहिए। डॉ० बी० सी० सिंह के दृष्टि में, "जबकि देश में विकास की उच्चतर अवस्थाओं में मजदूरों स्तर निर्वाह मजदूरी के समान होने की प्रवृत्ति रख सकता है विकास के बीच के स्तर पर निश्चित की गई न्यूनतम मजदूरीया उचित मजदूरी स्तर के अनुरूप हो सकती हैं। किसी देश में वास्तव में प्रचलित होन वाला मजदूरी का स्तर पर्याप्त सीमा तक अधिक विकास के स्तर पर निर्भर करेगा। फिर भी मजदूरी नियमन एवं मजदूरी निश्चित करने वाली मशीनरी द्वारा किया गया कार्य पर्याप्त सीमा तक एक ऐसी मजदूरी का ढांचा विकसित करने में, जो उचित है और साथ ही देश में आर्थिक क्रिया के स्तर के अनुरूप हो, समर्थ हो सकता है।"

उचित मजदूरी के सबंध में योजना आयोग का सुझाव : योजना आयोग ने उचित मजदूरी के सबंध में निम्नलिखित महत्त्वपूर्ण सुझाव दिये हैं —

1 दरों का निर्धारण वैज्ञानिक आधार पर हो मजदूरी का निर्धारण काल्पनिक न होकर वैज्ञानिक आधार पर किया जाना चाहिए।

2 मजदूरी की दरों का प्रमापीकरण योजना आयोग के सुझाव के अनुसार मजदूरी की दरों का प्रमापीकरण जहां तक हो सके एक विस्तृत क्षेत्र में होना चाहिए।

3 स्थायी मजदूरी नियंत्रण की स्थापना आयोग ने स्थायी मजदूरी नियंत्रण की स्थापना पर विचार रूप में बल दिया। इसकी स्थापना सरकार उद्योगपति तथा श्रमिकों तीनों मिलकर करें।

4 मजदूरी जीवन निर्वाह, मजदूरी से कम नहीं होनी चाहिए योजना आयोग ने सुझाव दिया कि श्रमिकों को जो मजदूरी दी जाती है वह किसी भी हालत में जीवन निर्वाह मजदूरी से कम नहीं होनी चाहिये।

5 उद्योगपति द्वारा सहयोग योजना आयोग ने यह सुझाव दिया कि प्रत्येक उद्योग में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का लागू किया जाय तथा इसमें उद्योगपतियों को पूरा पूरा सहयोग देना चाहिये।

6 प्राविष्टेण्डकण्ड योजना उद्योग में प्राविष्टेण्डकण्ड योजना भी लागू की जानी चाहिये जिससे श्रमिक इसका लाभ उठा सकें।

7 लाभ-अधभागिता योजना लागू करना आयोग ने यह भी सुझाव दिया कि जहां तक हो सके, विभिन्न उद्योगों में लाभ अधभागिता योजना को लागू किया जाना चाहिये।

वैज्ञानिक न्यूनतम मजदूरी न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (Statutory Minimum Wage Minimum Wage Act, 1948)

न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करने में हाल ही में कुछ ठोस प्रयास किए गए। सन 1928 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी अपना प्रस्ताव पास किया। इसको मान्यता देने के लिए शाही श्रम आयोग ने भारत में श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने के प्रश्न पर विचार किया। परन्तु सन् 1946 तक इस सम्बन्ध में कोई विशेष प्रयत्न नहीं हुए। 11 अप्रैल 1946 को भारत सरकार के श्रम सदस्य डा० बी० आर० अम्बेकर ने संसद में न्यूनतम मजदूरी विधेयक पेश किया। यह विधेयक न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 के नाम से मार्च 1948 में पास हुआ।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wage Act, 1948)

विभिन्न उद्योगों में श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने से संबंधित अधिनियम की न्यूनतम मजदूरी अधिनियम कहते हैं जो मार्च सन 1948 में पास किया गया। इस अधिनियम की प्रमुख विशेषताएं निम्नलिखित हैं—

1 अधिनियम के उद्देश्य (Objects of the Act) इस अधिनियम के प्रमुख उद्देश्य निम्नलिखित हैं :—

(i) औद्योगिक शान्ति देश में औद्योगिक सघर्ष होते रहने में औद्योगिक विकास की गति मन्द हो जाती है। अतः इस अधिनियम का एक मुख्य उद्देश्य देश में औद्योगिक शान्ति बनाये रखना है।

(ii) श्रमिकों के जीवन स्तर में वृद्धि इस अधिनियम के अन्तर्गत श्रमिकों को मजदूरी निश्चित कर दी जाती है जिसके फलस्वरूप श्रमिका का जीवन स्तर ऊँचा हो जाता है।

(iii) श्रमिकों के शोषण का अन्त इस अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी की निम्नतम सीमा निश्चित कर दी जाती है। अतः नियोजकता उसमें कम मजदूरी श्रमिकों को नहीं दे सकता। फलस्वरूप श्रमिकों के शोषण का अन्त हो जाता है।

(iv) राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि इस अधिनियम का एक उद्देश्य राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि करना भी है अर्थात् श्रमिकों को जब निश्चित वेतन प्राप्त होना आवश्यक रहता है तो पूर्ण कार्यक्षमता में कार्य करने लगते हैं फलस्वरूप प्रति श्रमिक उत्पादन बढ़ जाने में राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होती है।

2 अधिनियम का क्षेत्र (Scope of the Act) यह अधिनियम देश के लगभग सभी महत्वपूर्ण उद्योगों तथा व्यवसायों में लागू किया गया है तथा अन्य में लागू किया जायेगा। यह अधिनियम कौन-कौन से उद्योगों में लागू होगा इनकी सूची इसमें दी गयी है। यह अधिनियम निम्नलिखित उद्योगों में लागू किया जाएगा

(1) कृषि उद्योग (Agriculture), (2) लाख बनाने का काम (Lac Manufacturing), (3) तेल की मिलें (4) अन्नक का उद्योग, (Mica Works), (5) पत्थर तोड़ना, (Breaking), (6) तम्बाकू बनाना (7) ऊनी बालीन बनाना या शाल बुनने के कारखाने, (8) सरकारी मोटर परिवहन (Public Motor Transport), (9) महक निर्माण कायम रखना अथवा सुधार, (10) टनरी अथवा चमड़ा बनाने का काम (Tanneries or Leather Manufacturing), (11) जूता चावल या दाल मिल, (12) रबर चाय कॉफी सिनवाना आदि के बाग, (13) स्थानीय सरपंचों के आधीन कोई कार्य आदि।

3 मजदूरी की न्यूनतम दरों का निर्धारण न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत विभिन्न व्यवसायों एवं श्रमिकों के विभिन्न वर्गों के लिए उपयुक्त सरकार निम्न लिखित दरें निर्धारित कर सकती है—(i) समयानुसार भुगतान के लिए मजदूरी की एक न्यूनतम दर जिसे इस अधिनियम में न्यूनतम समय दर कहा जायेगा। (ii) कार्य-नुसार मजदूरी के लिए मजदूरी को एक न्यूनतम दर जिसे कार्यानुसार न्यूनतम दर कहा जायेगा (iii) पुरस्कार की वह न्यूनतम दर जो कि उन कर्मचारियों पर लागू होगी जो कार्यानुसार मजदूरी भुगतान के आधार पर नियुक्त किये गये हैं। इस दर का उद्देश्य उन्हें समयानुसार कार्य के आधार पर एक न्यूनतम दर दिलाना है जिसे गारंटीड दर कहेंगे। (iv) अधिक समय कार्य करने के सबब में एक न्यूनतम दर जिसे अधिक समय

दर कहा जायेगा। उपयुक्त सरकार द्वारा मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित एवं सशोधित करते समय निम्न के लिए अलग-अलग दरें निश्चित की जा सकती हैं—
 (क) विभिन्न अनुसूचित रोजगारों के लिए, (ख) एक ही अनुसूचित रोजगार की विभिन्न क्रियाओं के लिए, (ग) प्रौढ़-युवा-बालक और काम सीखने वालों के लिए तथा (घ) विभिन्न स्थानों के लिए।

निम्न किसी भी मजदूरी अवधि के आधार पर मजदूरी की न्यूनतम दरों का निर्धारण किया जा सकता है—(अ) घंटों के आधार पर, (ब) प्रतिदिन के आधार पर, (स) महीने के आधार पर, अथवा (द) किसी अन्य बड़ा अवधि के आधार पर जो इस अधिनियम में प्राविष्ट की जाय।

4 मजदूरियों की न्यूनतम दर अनुसूचित रोजगारों के सबंध में उपयुक्त सरकार द्वारा निश्चित या सशोधित की गई मजदूरी सबंधी न्यूनतम दरों में निम्नलिखित को सम्मिलित किया जा सकता है—(i) जीवन यापन भत्ते सहित यथवा रहित मजदूरी की आधार दर तथा आवश्यक वस्तुओं की रियायती बिन्दी की रियायती का नकद मूल्य। (ii) मजदूरी की आधार दर तथा विशेष भत्ता जिसकी दर का समायोजन ऐसे मध्याह्न व ऐसी रीति में किया जायेगा जो उपर्युक्त सरकार निर्देश करे। (iii) एक कुल दर जिसमें मजदूरी की आधार-दर, जीवन-स्तर सबंधी भत्ता और रियायती सुविधाओं का नकद मूल्य सम्मिलित हो। जीवन-स्तर सबंधी भत्ता और सेवा-सुविधाओं का मूल्य एक समुचित अधिकारी द्वारा उपयुक्त सरकार के निर्देशानुसार निर्धारित किया जायेगा।

4 न्यूनतम मजदूरी की निर्धारण विधि किसी अनुसूचित रोजगार के लिए इस अधिनियम के अंतर्गत अगली बार मजदूरी की न्यूनतम दरें निश्चित करने के लिए निम्न कार्य-विधि अपनायी जायेगी—(क) ऐसे निर्धारण के सबंध में जाच-पड़ताल करने के लिए जितनी समितियाँ उप-समितियों की आवश्यकता प्रतीत हों उतनी ही समितियाँ, उपसमितियाँ नियुक्त की जायेंगी। (ख) समितियों के परामर्श का संबंधित व्यक्तियों के विचारों पर सोच-विचार करने के बाद उपयुक्त सरकार, सरकारी बजट में सूचना निकालकर प्रत्येक अनुसूचित रोजगार के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरें निश्चित कर सकती है। यदि सूचना में कोई तिथि इन आदेशों के लागू होने के लिए नहीं दी हुई है तो सूचना के प्रकाशन की तिथि में तीन माह की समाप्ति पर वे आदेश लागू हो जायेंगे। (ग) सरकार द्वारा न्यूनतम दरों के सशोधन की दशा में सरकार को परामर्शदात्री बोर्ड में भी सलाह लेनी पड़ेगी।

5 न्यूनतम मजदूरी का भुगतान (i) इस अधिनियम के अंतर्गत न्यूनतम मजदूरी सामान्यतया नकद में ही चुकायी जायेगी। (ii) जिन व्यवसायों में उपरोक्त नियम लागू वहां श्रमिकों को निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की दर में कम मजदूरी नहीं दी जा सकती। (iii) यदि कोई श्रमिक निर्धारित श्रमिक के अतिरिक्त समय पर कार्य करता है तो सेवा-योजक को उस श्रमिक को उस अतिरिक्त समय के लिए उस अधिनियम के द्वारा निर्धारित अतिरिक्त कार्य की मजदूरी दर अथवा सरकार द्वारा किसी नियम के अंतर्गत इस

अतिरिक्त कार्य के लिए निर्धारित दर के अनुसार मजदूरी देनी पड़ेगी।

अब अधिकांश अनुसूचित उद्योगों के श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरियां निर्धारित कर दी गई हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम बनाने के विरुद्ध इस दल में शायद ही कोई आपत्ति उठायी जा सकती है। यद्यपि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का मुख्य उद्देश्य अत्यंत निम्न मजदूरियों के सुगतान के द्वारा श्रमिकों का शोषण रोकना था इसके अंतर्गत उन रोजगारों का भी समावेश किया गया है जिनमें या तो श्रमिक असंगठित हैं अथवा जहां उनका संगठन कुवैध है। समय के साथ-साथ राज्य सरकारों द्वारा मूल अनुसूची में स्थानीय आवश्यकताओं के अनुसार बहुत से नये रोजगार बढ़ाये गये हैं। अधिनियम के क्षेत्र में इस प्रकार की वृद्धि से उसके क्रियान्वयन संबंधी कठिनाइयां उत्पन्न हुई हैं।

प्रथम पंचवर्षीय योजना में इस बात पर जोर देते हुए कि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का प्रभावशाली ढंग पर क्रियान्वयन किया जाना चाहिए यह सुझाव दिया गया कि उन क्षेत्रों व रोजगारों को प्राथमिकता दी जानी चाहिए जहां मजदूरियां अत्यंत कम हैं। द्वितीय योजना में इस सदन में कोई परिवर्तन नहीं हुआ। तृतीय व चतुर्थ योजना में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के क्रियान्वयन पर असंतोष प्रकट किया गया और कहा गया कि बहुत सी दशाओं में मजदूरी दरों का निश्चित किया जाना और सशोधन प्रभावपूर्ण नहीं है।

आलोचना - न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का उद्देश्य यद्यपि उत्तम था परंतु श्रमिक वर्ग को इससे कोई विशेष लाभ नहीं हो सका। इसके निम्नलिखित कारण हैं—

(i) **सकुचित क्षेत्र** इस अधिनियम का दाय बहुत सकुचित है क्योंकि इसमें बनेक महत्वपूर्ण संगठित व असंगठित उद्योगों का समावेश नहीं किया गया है।

(ii) **असंगत छूट** इस अधिनियम के अनुसार यदि किसी उद्योग में एक हजार से कम श्रमिक काम करते हों तो उसमें न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक नहीं है। इस छूट के कारण वे समस्त आवश्यक उद्योग छूट जाते हैं जिनकी दशा अत्यंत शोचनीय है और जहां इस अधिनियम को कार्यान्वित करने की बहुत आवश्यकता है।

(iii) **एकीकरण का अभाव** एक ही राज्य के विभिन्न भागों और विभिन्न राज्यों में मजदूरी की दरें अलग-अलग होने के कारण उनमें एकीकरण का अभाव है।

(iv) **अधिकारों का दुरुपयोग** सरकार अपने अधिकारों का दुरुपयोग करती है क्योंकि देखने में आता है कि किसी राज्य में एक ही उद्योग में एक विशेष प्रकार के श्रमिकों के ऊपर नियम लागू किया गया है परंतु दूसरे राज्य में उसी उद्योग के उसी वर्ग के श्रमिकों के ऊपर वह नियम लागू नहीं किया गया है। इससे श्रमिकों में बीच-बिसत उत्पन्न होता है।

5 मुख्य व्यवसायों पर लागू न होना उन उद्योगों में जिनमें श्रमिकों की दशा

अत्यन्त ग्राहनीय है इस अधिनियम का लागू करना अत्यन्त आवश्यक है। परन्तु अधिनियम के अन्तर्गत यह उद्योग इसलिये सम्मिलित नहीं किये जाते क्योंकि उनमें 10 से कम श्रमिक कार्यरत हैं।

6 प्रकाशन में दोष - सरकार को सव्यवस्थित उद्योग के विषय में जानकारी न होने के कारण जब सरकार राजकीय प्रशासन द्वारा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करती है तो उसमें त्रुटि दाप उत्पन्न हो जाती है।

7 भूति भूगतान की दोषपूर्ण पद्धति - वही कहीं मजदूरी का भूगतान नकद रूप के साथ-साथ अन्य रूपों में भी किया जाता है जो गलत है। इस प्रकार की पद्धति न श्रमिकों का अपेक्षित भुगतान होता है।

समितियों के निर्माण में दोष - नियम के अनुसार सरकार ही समिति के सम्मेलन सदस्यों का नामांकित कर सकती है। यह दूषित प्रथा है क्योंकि वस्तुतः मजदूरों तथा श्रमिकों का अपने प्रतिनिधियों के नाम देने का अधिकार होना चाहिए। इससे अतिरिक्त समिति में शिक्षक, अध्यक्षीय व समाज सुधारका आदि को भी सम्मिलित करना चाहिए।

9 परामशदात्री समितियों के दोष - इन समितियों को कोई महत्वपूर्ण भूमिका दान में नहीं आयी है। कबल जब निर्धारित मजदूरी की दरों में संशोधन करना होता है तो इसकी सलाह ली जाती है।

10 अन्य दोष - (अ) इस अधिनियम के अनुसार न तो राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की व्यवस्था है और न मजदूरों के निर्माण के लिए किसी स्थायी योजना की भी योजना है। (ब) व्यावहारिक रूप में यह देखा गया है कि बिना उचित ग्राहक पड़ताल के ही न्यूनतम मजदूरी लागू कर दी गई है। कहीं कहीं पर तो यह इतनी अधिक निश्चित हो गई है कि उद्योग उस खर्च का बर्दाश्त करने में असमर्थ है। (स) इस अधिनियम में एक त्रुटि यह है कि न्यूनतम मजदूरी का अर्थ कभी कभी अधिकतम मजदूरी में लगाना जाता है।

कृषि मजदूरों के लिए न्यूनतम मजदूरी इसकी सीमाएँ

(A Minimum Wage for Agricultural Workers Its Limitations)

अधिनियम की द्वितीय अनुसूची कृषि-श्रमिकों के संबंध में है किंतु कृषि-श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की समस्या कारखाना श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की समस्या में भी जटिल है क्योंकि (अ) देश के विभिन्न भागों में प्रचलित कृषि मजदूरियाँ के विषय में अभी भी सांख्यिकीय सूचना बहुत कम उपलब्ध है (ब) कृषि कार्य में सामान्य कार्य दिवस के घट निश्चित करना अत्यन्त कठिन है। (स) कृषि श्रमिकों का रोजगार अस्थायी होता है और प्रायः वही श्रमिक कृषि-कार्यों के विभिन्न स्तरों पर विभिन्न कार्य करता है। (द) कृषि श्रमिकों को मजदूरियाँ प्रायः जिन्स अथवा वस्तुओं के रूप में अथवा नकदी और जिस दोनों में चुकायी जाती हैं। इस प्रकार की मजदूरी का नकद मूल्य मालूम करना बहुत कठिन होता है। (य) उक्त कठिनाइयों के अनिश्चित

एक समस्या यह भी है कि यदि किसी प्रकार युनतम मजदूरी निर्धारित करना संभव भी हो जाय तो तब भी अविनियम को लागू करना भी असंभव न होना कठिन उद्योग है। छोट छोट भूस्वामियों की मरदा नीची अधिक कि अविनियमों के प्रचलन से कठिनाय्या उत्पन्न होना स्वाभाविक है। भारतीय कृषक को रजिस्ट्रार एवं लेखा जांच रखने का न तो ज्ञान है और न इसकी इच्छा ही।

[illegible]

नदीन विकास

Recent Development)

19 जुलाई 1975 को आयोजित गया व श्रम मंत्रियों 26वें सम्मेलन (26th Session of the State Labour Ministers Conference) में नियम (प्रमुख नियम इस प्रकार है—

1. प्रत्येक राज्य द्व रा स्थानीय परिस्थितियों को ध्यान म रखते हुए मजदूरी

की न्यूनतम दरों के निर्धारण एवं उनके सशोधन के बारे में उपयुक्त व्यवस्था की जाय।

2. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 की कार्य प्रणाली में आवश्यक परिवर्तन किये जाएं जिससे न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण तथा उसके क्रियान्वयन में होने वाले आवश्यक वित्तम्ब को रोका जाय।

3. न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का दायित्व श्रम विभागों पर है लेकिन उनके लिए यह आवश्यक कर दिया गया है कि वे संबंधित विभागों के परामर्श एवं सहयोग से ही न्यूनतम मजदूरियां निर्धारित करें।

4. जिन राज्यों में कृषि श्रमिकों की मजदूरी अपेक्षाकृत कम है वे राज्य अपनी दरों में 15 अगस्त, 1975 तक आवश्यक परिवर्तन कर लें।

5. जिन राज्यों में परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (Variable Dearness Allowance) की व्यवस्था न्यूनतम मजदूरी की दरों में अंतर्निहित नहीं है, उन राज्यों को न्यूनतम मजदूरी की दरों का पुनः निर्धारण 2 वर्ष की अवधि के अंदर आवश्यक कर देना चाहिए।

6. समान कार्य की मजदूरी पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए एक समान होनी चाहिए।

कृषि श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wages for Agricultural Workers)

उपर्युक्त निर्णयों के अनुरूप आवश्यक कार्यवाही प्रयोग में आनी है। जहां तक कृषि श्रमिक के न्यूनतम मजदूरी का प्रश्न है, उक्त सम्मेलन में लिए निर्णयों के अनुसार बिहार, गुजरात, हरियाणा, आंध्रप्रदेश, हिमाचल प्रदेश, कर्नाटक, केरल, मध्य प्रदेश, मेघालय, पंजाब, उड़ीसा, तमिलनाडु, त्रिपुरा, दिल्ली और गोवा समेत व दियू ने पा तो कृषि श्रम की न्यूनतम मजदूरी पुनः निर्धारित कर दी है अथवा उसमें सशोधन हेतु आवश्यक कार्यवाही पूरी कर ली है। पश्चिमी बंगाल में न्यूनतम मजदूरी जीवन-निर्वाह मूल्य निर्देशांक (Cost of Living Index) से संबद्ध है, और उसमें प्रतिवर्ष आवश्यक सशोधन कर दिया जाता है। उत्तर प्रदेश सरकार ने 29 मई 1975 को न्यूनतम दरों में सशोधन कर दिया है। केंद्र शासित इलाकों में भारत सरकार ने 3 50 रु० से 5,15 रु० प्रतिदिन की मजदूरी के स्थान 4 45 रु० से 6 50 रु० प्रतिदिन की न्यूनतम मजदूरी अकुशल श्रमिक के लिए प्रत्येक क्षेत्र में निर्धारित कर दी है।

पुरुषों और स्त्री श्रमिकों के लिए समान पारिश्रमिक (Equal Remuneration for Men and Women Workers)

अंतर्राष्ट्रीय महिला-व्यंजनाई विशेष मांग का ध्यान रखते हुए पुरुषों और स्त्रियों के लिए समान कार्य के लिए समान पारिश्रमिक की व्यवस्था लागू करने के उद्देश्य से 26 सितंबर 1975 को राष्ट्रपति द्वारा समान पारिश्रमिक अध्यादेश, 1975 (The Equal Remuneration Ordinance, 1975) जारी किया गया। इस

महत्त्वपूर्ण अध्यादेश के लागू होने से, 'सिंग-भेद से आधार पर मजदूरी मुमतान का वषों पुराना विभेदात्मक तरीका समाप्त हो गया।

इस अध्यादेश में महिलाओं के लिए रोजगार के अवसर बढ़ाने हेतु सलाहकार समिति गठित करने का भी प्रावधान है। यह अध्यादेश बागान में 15 अक्टूबर, 1975 से स्थानीय सरकारों (नगरपालिका आदि) में 1 जनवरी, 1976 से केंद्रीय और प्रांतीय सरकारों में 12 जनवरी, 1976 से तथा अस्पतालों में 27 जनवरी, 1976 से लागू किया गया।

अध्यादेश का स्थान अब संसद द्वारा पारित समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1975 (The Equal Remuneration Ordinance, 1975) ने ले लिया है।

भारत में राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की उपयुक्तता (The Feasibility of National Minimum Wage in India)

इस संबंध में काफी मतभेद है कि भिन्न-भिन्न सेवायोजकों, क्षेत्रों, उद्योगों आदि के लिए भिन्न-भिन्न न्यूनतम मजदूरियां निश्चित की जानी चाहिए अथवा एक समान न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाय। यह कहा जाता है कि यदि लक्ष्य मजदूरी की निचली सीमा प्रदान करना और प्रत्येक श्रमिक के लिए एक न्यूनतम जीवन-स्तर निर्धारित करना हो तो यह आवश्यक है कि एक राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाय। इससे (अ) अनावश्यक रूप से ध्यापक मजदूरी में अंतर दूर होगा, (ब) अधिक कुशल उपक्रमों पर अतिरिक्त बोझ नहीं पड़ेगा, (ग) मजदूरियों के नियमन के लिए अधिक स्मल और अपेक्षाकृत छोटी मशीनरी की आवश्यकता होगी। परंतु एक समान राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी निश्चित किये जाने के विषय यह कहा जा सकता है कि यदि जीवन निर्वाह लागत श्रमिकों की उत्पादकता एवं उद्योग की मुगतान-क्षमता में बहुत अधिक विषमताएं हैं तो राष्ट्रीय आधार पर निश्चित की जाने वाली न्यूनतम मजदूरी कुछ श्रमिकों के लिए बहुत ऊंची होगी और कुछ अन्य श्रमिकों के लिए बहुत नीची होगी। इन्हीं कारणों से विभिन्न उद्योगों और क्षेत्रों में श्रमिकों के लिए भिन्न-भिन्न न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाती है और वहां राष्ट्रीय आधार पर न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाती है वहां भी विभिन्न क्षेत्रों में जीवन-निर्वाह लागत में विभिन्नताओं के लिए यह छूट (allowance) रखी जाती है और कुशल मजदूरों के मध्य में विभेदात्मक नीति अपनायी जानी है।

राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने के संबंध में राज्य सरकारों और सामंतीय विभागों का यह सामान्य मत है कि यद्यपि राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की अत्यंत आकर्षक धारणा हो सकती है किंतु इसे व्यावहारिक रूप देने में अनेक कठिनाइयां हैं। उनके विचार में एक क्षेत्रीय न्यूनतम दर के निर्धारण से न्यूनतम मजदूरी की पारचा को कमान्वित करना चाहिए।

इसके विपरीत श्रमिक संगठनों का कहना है कि मजदूरों के मध्य में एक राष्ट्रीय न्यूनतम दर निश्चित की जानी चाहिए जिसके नीचे किसी सेवायोजक को

श्रमिक नियुक्त करने का निषेध होना चाहिए। इस राष्ट्रीय न्यूनतम दर के साथ विभिन्न क्षेत्रों में रहन-सहन के स्तरों में विशेष रूप में क्षेत्रीय न्यूनतम दर भी निर्धारित की जानी चाहिए। परन्तु सेवायोजकों का कहना है कि शोषित उद्योगों के लिए एक राष्ट्रीय न्यूनतम दर निश्चित की जा सकती है परन्तु अन्य उद्योगों की स्थिति में एक न्यूनतम दर निर्धारित करना आवश्यक है।

यद्यपि एक राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के पक्ष में बहुत कुछ कहा जा सकता है, परन्तु एक महान राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी देश की विशालता एवं उद्योगों तथा क्षेत्रों में विकास के स्तरों में व्यापक विभक्तियों के कारण निश्चित नहीं की जा सकेगी। राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने में जो कठिनाइयाँ निहित हैं उनकी हम उम्मेद नहीं कर सकते। किन्तु यह संभव है कि प्रत्येक राज्य में विभिन्न समस्त क्षेत्रों में क्षेत्रीय न्यूनतम दर निश्चित की जाय जो वास्तव में अधिनियम के अन्तर्गत एक छोटे भौगोलिक क्षेत्र के भीतर भी निश्चित की गई न्यूनतम मजदूरी की दरों में व्यापक भिन्नता की दृष्टि से आवश्यक हो सकती है। समय बीतने पर स्वयं इन धन को पूरे राज्य के लिए विस्तृत किया जा सकता है। किन्तु न्यूनतम मजदूरी नियत करने के लिए किसी राज्य के क्षेत्र में अधिक विस्तृत क्षेत्र न केवल अव्यावहारिक हो सकता है बल्कि यह श्रमिकों के सर्वोत्तम हित में भी नहीं होगा। कुछ उद्योगों के सदर्भ में जो दो या तीन समीपवर्ती राज्यों में विस्तृत होते हैं, एक सामान्य वैधानिक न्यूनतम मजदूरी का नियत किया जाना न केवल उपर्युक्त बल्कि वांछनीय हो सकता है, क्योंकि उनके न होने पर अधिक पूँजी विनियोजन की आवश्यकता न रखने वाले उद्योग एक राज्य में दूसरे राज्य में जाने की प्रवृत्ति रख सकते हैं, जैसा कि बीड़ी उद्योग में हुआ है।¹²

परीक्षा-प्रश्न

1. 'न्यूनतम मजदूरी' की परिभाषा दीजिए। न्यूनतम मजदूरी के लक्षण क्या हैं? क्या भारतीय कृषि-श्रमिकों पर यह लागू किया जा सकता है? विवेचना कीजिए।
2. 'भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम' से विभिन्न क्षेत्रों के बीच मजदूरी में अंतर समाप्त नहीं हो जायेगा, किन्तु प्रत्येक क्षेत्र के अन्तर्गत, और मुख्यतः कठिन परिश्रम के व्यवसायों में, मजदूरियों के बीच अंतर अवश्य कम हो जायेगा।' उपरोक्त कथन की पूर्ण विवेचना कीजिए।
3. भारतीय उद्योगों में राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के महत्त्व का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए।
4. 'न्यूनतम मजदूरी' के अर्थ, उद्देश्य व क्षेत्र की विवेचना कीजिए तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के प्रमुख प्रावधानों का संक्षेप में वर्तना करें।

5. "न्यायपूर्ण मजदूरी" के सिद्धांत को समझाइये। इस सिद्धांत के कार्यान्वयन में भारत में क्या कठिनाइयाँ आ रही हैं ?
6. क्या मजदूरी का वर्तमान क़लेवर सतोषजनक है ? सब पक्षों के सहयोग से एक राष्ट्रीय मजदूरी का निर्माण किस प्रकार किया जा सकता है ?

लाभ अंशभागिता एवं सहभागिता (Profit Sharing and Co-partnership)

कई प्रेरणा योजनाओं के दोते हुए भी सेवायोजकों और श्रमिकों के मध्य काफी मतभेद है जिसके परिणाम हड़तालें तथा तालाबंदियाँ हैं, जिसका राष्ट्र की आर्थिक स्थिति पर बुरा प्रभाव पड़ता है। सेवायोजकों व श्रमिकों के आपसी संघर्ष को मिटाने जयवा कम करने के लिए मतत् प्रयत्न किये गये हैं जिसमें से लाभ अंशभागिता व श्रम सहभागिता का भी पर्याप्त सफलता के साथ प्रयोग किया जा सकता है। भाषा है कि इन योजनाओं से सेवायोजकों या श्रमिकों के मध्य पधुर संबंध स्थापित हो सकेंगे व औद्योगिक क्षेत्रों में उन्नति होगी।

लाभ अंशभागिता की परिभाषाएँ

लाभ अंशभागिता मजदूरी मुक्तान की कोई प्रणाली नहीं है। वर्तमान व्यवस्था में यह समझा जाने लगा है कि श्रमिक अपने कठिन परिश्रम में उद्योग के संचालन में भाग लेने के कारण लाभ का कुछ भाग उस भी प्राप्त होना चाहिए। अतः श्रमिकों को उद्योग के लाभों का एक भाग देने की पद्धति को ही लाभ अंशभागिता कहते हैं। लाभ अंशभागिता की कुछ प्रमुख परिभाषाएँ इस प्रकार हैं—

1 हेनरी आर० सीगर - “यह एक समझौता है जिसके अनुसार श्रमिक को लाभ का एक हिस्सा मिलता है जो कि लाभ होने से पूर्व ही निश्चित कर दिया जाता है।”

2 श्री राबर्ट : “लाभ-विभाजन एक स्वतंत्र समझौता है कि लिखित या मौखिक हो सकता है और जिसके अनुसार नियुक्त श्रमिकों को उनकी साधारण मजदूरी के अतिरिक्त लाभ का अंश प्राप्त करने का अधिकार होता है किंतु हानि के लिए उनका कोई उत्तरदायित्व नहीं होता।”

3 अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन, वेरिस 1899 - “यह समझौता (औपचारिक तथा अनौपचारिक) जो स्वेच्छा से किया गया हो और जिसके अनुसार कर्मचारियों को लाभ होने से पूर्व निश्चित लाभ का हिस्सा मिलता हो।”

4 सन् 1939 में संयुक्त राष्ट्र अमेरिका में सीनेट की एक समिति ने लाभ अंशभागिता को परिभाषित किया है : “श्रमिकों को लाभ पहुँचाने वाली वे सब योज-

नाएँ जिन पर मेवायोजक कुछ व्यय करता है।”

5 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन • “लाभ अशभागिता औद्योगिक गारिश्रमिक भुगतान करने की वह प्रवृत्ति है जिसमें मेवायोजक अपने कर्मचारियों का उनकी नियमित मजदूरी के अनिवार्य शुद्ध लाभ का एक हिस्सा देने का वचन देता है।” इस परिभाषा में यह स्पष्ट होता है कि लाभ अशभागिता में श्रमिकों को दिया गया योगदान ज्यादा प्रचुरी का लाभ का हिस्सा नहीं माना जायेगा अर्थात् लाभ का हिस्सा उनके अनिवार्य भाग।

पर्युक्त परिभाषाओं से यह स्पष्ट हो जाता है कि लाभ अशभागिता वास्तव में मजदूरी देने की प्रवृत्ति नहीं है। इसमें आशय एक ऐसी विशेषता है जिसके अंतर्गत मेवायोजक अपने श्रमिकों को मजदूरी से अनिवार्य अपने हाथों वाले लाभ में एक पूर्वनिश्चित अंश देने के लिए तैयार रहते हैं जिसमें श्रमिक का प्रयत्न मिलती है।

विशेषताएँ : लाभ अशभागिता की प्रमुख विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

(1) शुद्ध लाभ का आधार श्रमिकों को वितरित किया जाने वाला भाग उपक्रम के शुद्ध लाभ पर आधारित होता है।

(2) पूर्वनिश्चित प्रतिशत श्रमिकों को लाभ का वितरण प्रतिशत दिया जाय यह पहले से निर्दिष्ट कर दिया जाता है।

(3) अनिवार्यता इस प्रकार श्रमिकों को दिया जाने वाला लाभ अनिवार्य रहता है। लाभ अधिक या कम हो सकता है और कभी वास्तविक हानि भी हो सकती है।

(4) मजदूरी के अनिवार्य लाभ के रूप में प्राप्त होने वाला भाग मजदूरी के नियमित मजदूरी के अनिवार्य भाग है।

(5) सभी कर्मचारियों को लाभ लाभ अशभागिता की व्यवस्था का लाभ कुछ विशिष्ट कर्मचारियों तक सीमित नहीं होता बल्कि उसका लाभ उपक्रम के प्रत्येक कर्मचारी को मिलता है।

(6) व्यक्तिगत कुशलता का ध्यान न देना लाभ अशभागिता का हिस्सा लगाते समय श्रमिकों की व्यक्तिगत प्रदर्शना का ध्यान नहीं दिया जाता।

(7) लाभ अंश भुगतान का ढंग श्रमिकों को लाभ का भाग नकदी के रूप में दिया जा सकता है अथवा उनके लाभों के भाग को प्राविडेंटफण्ड या पेंशन में जमा कर दिया जा सकता है। कभी-कभी लाभ का भाग अंशों एवं स्क्रॉल्स के रूप में भी वितरित किया जा सकता है।

(8) लाभ का समय श्रमिकों का लाभ का एक भाग निर्धारित अवधि के समाप्त होने पर दिया जाता है। प्रायः लाभ का भाग वार्षिक लेखा वर्ष की समाप्ति पर ही दिया जाता है।

(9) समस्त श्रमिकों को योजना की जानकारी इस लाभ का ज्ञान समस्त लाभ पाने वाले श्रमिकों को होता है। लाभ-अशभागिता में यह विशेषता होनी चाहिये कि प्रत्येक श्रमिक वैयक्तिक लाभ-अंश निर्धारण करने की अपनी रूप रेखा पहले से ही जान कर सके।

(10) निश्चित समझौता : लाभ का भाग श्रमिकों तथा निरोक्ताओं में हुए किसी निश्चित समझौते के अनुसार ही दिया जाता है।

ऐतिहासिक सिंहावलोकन

इस योजना का विचार सर्वप्रथम एक फ्रांसीसी चित्रकार श्री एम० लेकलेयर के दिमाग में आया। इन्होंने बताया कि इस प्रकार की लाभ अशभागिता योजना समय, सामग्री तथा यन्त्रों को बचाने में सहायक होती है। प्रथम महायुद्ध तक यह योजना लगभग सभी देशों में अपना ली गई थी। सर्वप्रथम फ्रांस में सन् 1820 में व अमरीका में सन् 1870 में यह योजना लागू की गई। भारत में लाभ अशभागिता की प्रथा उत्पादित वस्तु में हिस्सा बांटने की प्रथा के रूप में अनिश्चित काल से विद्यमान है। औद्योगिक क्षेत्र में इसका श्रीगणेश सन् 1940 के बाद ही हुआ।

लाभ अशभागिता के विभिन्न रूप व तरीके

लाभ अशभागिता के विभिन्न प्रारूप हो सकते हैं—

1 औद्योगिक आधार : उद्योग के समस्त श्रमिकों को समान रूप में पारिश्रमिक देने के लिए उम उद्योग विशेष की विभिन्न इकाइयों का लाभ एक स्थान पर एकत्रित किया जाता है। इस पद्धति से ममस्त उद्योग के श्रमिकों के लाभ अंश में समानता रहती है। यदि किसी औद्योगिक इकाई में किसी वर्ष हानि हो, तो भी श्रमिकों पर बुरा प्रभाव नहीं पड़ता क्योंकि इसकी क्षतिपूर्ति अन्य लाभ वाली औद्योगिक इकाइयों से कर दी जाती है।

2 स्थानीय आधार : एक ही स्थान पर स्थापित समस्त उद्योग अपने लाभों को एकत्रित करके श्रमिकों का लाभान्ता निकालते हैं जिसमें उस स्थान के सभी श्रमिकों को समान रूप में बांटा जा सके।

3 इकाई आधार : इस पद्धति में विभिन्न इकाइयों का लाभ अलग-अलग निकालकर प्रत्येक इकाई के श्रमिकों में बांटा जाता है।

4 विभागीय आधार : इसमें श्रमिकों का लाभ अंश निश्चित करने व लिए केवल एक विभाग विशेष के लाभ पर ही विचार किया जाता है।

5 अक्षिप्तगत आधार : इसके अनुसार किसी श्रमिक विशेष को उमक कार्य के आधार पर ही एक निश्चित लाभान्ता दिया जाता है। इसमें श्रमिक के परिश्रम और पारिश्रमिक में एकदम सीधा संबंध रहता है।

लाभ-अंश भुगतान के ढंग : उद्योग में जो लाभ होता है उसको श्रमिकों में निम्नलिखित ढंगों में से किसी भी ढंग के द्वारा वितरित किया जा सकता है—

(1) नकद रूप में वितरण : इसके अंतर्गत श्रमिक के भाग में लाभ की गिनती राशि आती है उसे नकद रूप में उन्हें दे दिया जाता है। कभी-कभी श्रमिकों के नाम काते सोल कर उसमें यह राशि जमा कर दी जाती है तथा श्रमिकों को उसमें से खर्चा निकालने के लिए अधिकार दे दिया जाता है।

(2) प्राविडेंटफंड अथवा पेंशन के रूप में वितरण : इसके अनुसार श्रमिकों को लाभ की राशि नगद अथवा अशो के रूप में वितरित न कर उन्हें प्राविडेंटफंड अथवा पेंशन आदि में जमा कर दिया जाता है। इससे श्रमिकों की वृद्धावस्था के समय यह राशि लौटा दी जाती है।

(3) अशो अथवा स्कन्ध के रूप में वितरण : श्रमिकों को लाभ का भाग नगद रूपों में न देकर उतने ही मूल्य के कम्पनी के अशो अथवा स्कन्ध के रूप में वितरित कर दिया जाता है। इससे श्रमिक उस कम्पनी का एक प्रकार से सहभागी बन जाता है तथा उनका उद्योग में स्थायी हित हो जाता है।

अशभागिता योजना के लाभ

1 उत्पादन में वृद्धि : लाभ में हिस्सा पान के कारण श्रमिक अधिक परिश्रम करता है क्योंकि लाभ उसने परिश्रम के अनुसार ही अधिक या कम होगा। फलतः उत्पादन में वृद्धि होती है।

2 वस्तु के गुण में उन्नति : श्रमिक कम्पनी का विषय बढ़ाने के लिए इस बात के लिए प्रयत्नशील रहता है कि वह अन्य कारखानों की तुलना में अच्छे गुण की वस्तु तैयार करे।

3 उत्पादन लागत में कमी : लाभ में हिस्सा पान के कारण श्रमिक इस बात का प्रयत्न करता है कि कम से कम खर्च हो ताकि लाभ की मात्रा बड़े। श्रमिक सामग्री, ईंधन तथा मशीन का अधिकतम सदुपयोग करते हैं ताकि व्यय कम से कम हो।

4 श्रमिक व सेवायोजक के सम्बंधों में सुधार : यदि श्रमिक ईमानदारी और महत्तम से कार्य करते हैं तो श्रमिक व सेवायोजक के मध्य अच्छे बने रहते हैं। लाभ अशभागिता योजना में श्रमिक व सेवायोजक एक लक्ष्य होकर परस्पर मिलकर काम करने की प्रवृत्ति व सहायता की भावना से प्रेरित होते हैं।

5 निरीक्षण आवश्यक नहीं : इस प्रणाली में निरीक्षकों की आवश्यकता नहीं होती क्योंकि श्रमिक स्वयं ही उत्साह में अधिक और अच्छा कार्य करते हैं।

6 श्रमिकों की आय व जीवन-स्तर में वृद्धि : लाभ अशभागिता योजना से श्रमिकों की आय में वृद्धि होती है। आय बढ़ जाने से उनका रहन सहन का स्तर ऊँचा उठ जाता है और इससे श्रमिकों की कार्य-क्षमता में वृद्धि होती है।

7 श्रमिकों के रोजगार में स्थिरता : इस प्रणाली के कारण उद्योग में श्रमिकों का स्थायी हित हो जाता है। वे व्यवसाय को छोड़कर जाने की इच्छा नहीं करते क्योंकि यदि वे वर्ष के मध्य में नौकरी छोड़ दें तो लाभशाय पान के भी अधिकारी नहीं रहते। सेवायोजकों को भी यह विश्वास हो जाता है कि श्रमिक स्थिर रूप में उनके रोजगार में रहेगा। अतः श्रमिकों की छुट्टी में कमी आती है।

॥ समाज को लाभ : लाभ अशभागिता पद्धति से औद्योगिक शांति रहती है क्योंकि श्रमिक व सेवायोजकों में झगड़े कम होते हैं। इससे मजदूरी और उत्पादन में

वृद्धि होती है। अधिक माता में उत्पादन के कारण उत्पादन की लागत भी कम हो जाती इसमें समाज को भी लाभ होता है क्योंकि समाज को वस्तुएं कम कीमत पर प्राप्त हो जाती हैं।

9 राष्ट्र के लाभ औद्योगिक शांति होने से, राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होने में व श्रमियों के जीवन-स्तर में सुधार होने से राष्ट्र को भी लाभ होता है।

10 सामाजिक न्याय : लाभ अशभागिता श्रमिकों के पारिश्रमिक को सस्था की वित्तीय क्षमता से जोड़कर तथा उन्हें उसका सह-स्वामी बनाकर सामाजिक न्याय दिलाता है। इसमें समाज के दोनों वर्गों—श्रमिकों और पूँजीपतियों—में आय का समान वितरण सम्भव हो जाता है।

लाभ अशभागिता की हानियाँ एव कठिनाइयाँ

1 प्रयत्न व पुरस्कार में प्रत्यक्ष सबध का अभाव इस पद्धति में परिश्रम करने के तुरत बाद ही पुरस्कार नहीं मिल जाना। लाभ वर्ष में केवल एक ही बार घोषित किया जाता है और वह भी वार्षिक-हिसाब-किताब के परिणाम पर निर्भर होता है। लाभ की अनिश्चितता और पुरस्कार कम रहने से श्रमिक का उत्साह कम हो जाता है।

इसके अतिरिक्त पुरस्कार श्रमिक की व्यक्तिगत दक्षता के अनुसार न दिया जाकर सब श्रमिकों को सामूहिक रूप से दिया जाता है। इसमें कार्य करने की अधिक प्रेरणा नहीं मिलती।

2 पुरस्कार की अनिश्चितता उद्योग के लाभ में वृद्धि व कमी होती रहती है और कभी लाभ के स्थान पर हानि भी होती है। अतः लाभ की यह अनिश्चितता श्रमिक के उत्साह को मदद कर देती है और भविष्य में वे अधिक क्रियाशील नहीं रहते।

3 एकपक्षीय योजना : इस योजना का एक दोष यह भी है कि यह एकपक्षीय है। इसके अनुसार श्रमिक को कारखाने या उद्योग विशेष में होने वाले लाभ में सह हिस्सा बांटने का तो अधिकार होता है किंतु हानि की दशा में केवल सेवायोजकों को उत्तरदायी होना पड़ता है।

4 लाभ निश्चित करने के वैज्ञानिक आधार : लाभ-विभाजन निश्चित करने का कोई वैज्ञानिक आधार नहीं होता। यह अधिकतर सेवायोजकों की इच्छा पर होता है।

5 गर्तशीलता में बाधा : यह पद्धति श्रमिकों की गर्तशीलता में बाधा डालती है और श्रमिक एक ही उद्योग में बंध जाता है।

6 जटिल पद्धति : श्रमिक इस पद्धति को सरलता में नहीं समझ पाते, अतः उनके मस्तिष्क में एक संशय बना रहता है।

7 श्रमिक को धोखा : लाभ का हिसाब लगाते समय प्रबंधकों द्वारा कपट का प्रयोग करके श्रमिकों को धोखा दिया जा सकता है।

8 श्रमिकों में असंतोष : श्रमिक इस प्रकार के लाभ को प्राप्त करना अपना

एक अधिकार समझते हैं। किसी भी वर्ष पर्याप्त लाभ न होने पर और फलतः लाभों का प्राप्त न होने पर वे लोग असंतोष प्रकट करने लगते हैं और कभी कभी असंतोष की भावना हड़ताल का रूप धारण कर लेती है।

॥ श्रमिकों के आत्म-सम्मान को छोट . सेवायोजकों के दृष्टिकोण से लाभ अशभागिता की योजना श्रमिकों के लिये दानस्वरूप होती है जिसको वे श्रमिकों पर दया समझकर देते हैं। सेवायोजक इस योजना को व्यावसायिक दृष्टि से नहीं देखते हैं।

10 श्रमिक संघों द्वारा विरोध श्रम संघ भी इस योजना का विरोध करते हैं क्योंकि उन्हें मासिकों से अधिक मजदूरी एवं अन्य सुविधाएँ मागने के अनुरोध प्राप्त नहीं होते। इस योजना के अंतर्गत श्रमिक सामान्यतः सेवायोजकों के प्रति अधिक स्वामिभक्त रहता है। इसके अतिरिक्त श्रमिकों के विभिन्न समूहों में लाभ अंश, विभिन्न होने से एक समूह का साथ नहीं देता और जिन उद्योगों में यह योजना लागू नहीं होती उन उद्योगों के श्रमिकों के साथ लाभभागिता उद्योग के श्रमिक सहयोग नहीं देते। इससे श्रम संघों को हानि होती है। प्रो० टासिग के शब्दों में "इससे श्रमिक अपने निकट के साथियों में ही विशेष रूप से हित रखन लगता है और उस उद्योग या स्थान के श्रमिकों में हित नहीं रखता।"

11 प्रबंधक की अकुशलता से श्रमिकों में निराशा इस योजना के अंतर्गत अधिक परिश्रम से कार्य करने के परिणामस्वरूप भी यह संभव है कि कुछ कारणों से अधिक लाभ न हो, जैसे अवैज्ञानिक ढंग से क्रय विक्रय करना व प्रबंध की कुव्यवस्था आदि।

12 प्रबंध में भाग नहीं इस प्रणाली के अंतर्गत श्रमिकों को प्रबंध में भाग लेने की अनुमति नहीं दी जाती, परंतु वे लाभ का अंश पाने के पूर्ण रूप में अधिकारी होते हैं।

13 पूँजीपतियों का विरोध पूँजीपति भी इस योजना का विरोध करते हैं क्योंकि उनका कहना है कि सत्स्था द्वारा अर्जित लाभ उनके द्वारा उठाए गये जोखिम का पारितोषण है। अतः वह केवल उन्हीं को ही मिलना चाहिए। वे इस बात पर भी जोर देते हैं कि यदि श्रमिक लाभ में हिस्सा बांटना चाहते हैं तो उन्हें लाभ में भी हिस्सा बांटना चाहिए।

निष्कर्ष : यद्यपि इस बात से इंकार नहीं किया जा सकता कि लाभ अशभागिता योजना में श्रमिकों में सन्तुष्टि बढ़ेगी, कार्यक्षमता में सुधार होगा व राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होगी परंतु इन योजनाओं को कार्यान्वित करने में अनेक बाधाएँ हैं। प्रो० टासिग के मतानुसार, यह आशा बिल्कुल नहीं की जा सकती कि लाभ अशभागिता विस्वव्यापी रूप ग्रहण कर लेगी। इनके व्यापक रूप से अपनाये जाने की आशाएँ भी बहुत कम हैं। श्री घनश्यामदास बिडता के विचार इस सचय में सगहनीय हैं "इसमें संदेह नहीं कि लाभ अशभागिता योजना अव्यावहारिक है। विश्व में कहीं भी इस प्रकार की योजना सफल नहीं हुई है, परंतु मेरे विचार से श्रमिकों को पर्याप्त मजदूरी जबरन देनी चाहिए एवं उनके हृदय में कार्य के प्रति प्रेरणा की भावना जागृत करने के लिए अधिक उत्पादन

करमें पर बोनस देना चाहिए। इससे अतिरिक्त श्रमिकों की काम की स्थितियों में भी उचित परिवर्तन करना चाहिए।" निष्कर्ष के रूप में हम कह सकते हैं कि जब तक सेवायोजकों और श्रमिकों के बीच पारस्परिक विश्वास का वातावरण पैदा नहीं होता, ऐसी योजनाएँ कभी भी सफलता प्राप्त नहीं कर सकती।

भारत में अशभागिता की योजना

(Development of Pro fit-sharing scheme in India)

स्वतन्त्रता के पूर्व भारत में साम अशभागिता योजना लोकप्रिय नहीं थी। इसका उपयोग केवल एक या दो संस्थाओं में ही किया जाता था। इसका मुख्य कारण इसके प्रति सेवायोजकों की अवधि थी। भारत में दिसम्बर, 1947 में एक नितलीय उद्योग सम्मेलन बुलाया गया। इस सम्मेलन में औद्योगिक संघों में सुधार करने के लिए निश्चय किया गया। 25 मई सन् 1948 में भारत सरकार ने साम अशभागिता पर विचार करने के लिए विशेषज्ञों की एक समिति नियुक्त की, जिसने 1 दिसम्बर सन् 1948 को अपना प्रतिवेदन प्रस्तुत किया। इस समिति की प्रमुख सिफारिशें निम्नलिखित थीं—

1. योजना का क्षेत्र इस समिति ने यह सुझाव दिया था कि साम अशभागिता की इस योजना को प्रारम्भ में परीक्षण के लिए निम्न 6 उद्योगों में ही लागू किया जाना चाहिए—(अ) सूती वस्त्र उद्योग, (ब) जूट उद्योग, (स) इस्पात उद्योग, (द) सीमेंट उद्योग, (ध) टयर निर्माण उद्योग, और (र) सिगरेट निर्माण उद्योग।

2 योजना का उद्देश्य समिति ने यह सिफारिश की कि साम अशभागिता पर विचार विमर्श निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखकर करना चाहिए—(अ) उत्पादन में प्रेरणा (ब) औद्योगिक शांति की स्थापना, और (स) औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों का भाग। प्रथम बात पर समिति का यह सुझाव था कि यदि पिछली अवधि के कुल अनुपात में श्रम के उत्पादन का भाग व्यक्तिगत रूप से वितरित कर दिया जाय तो उत्पादन अधिक करने में इससे व्यक्तिगत रूप से प्रोत्साहन मिलेगा। समिति ने जिस उद्देश्य से साम अशभागिता की योजना की सिफारिश की वह यह था कि इससे औद्योगिक शांति की प्रेरणा मिलेगी। इस उद्देश्य को ध्यान में रखकर समिति ने यह सुझाव दिया था कि किसी ऐसे वर्ष में जब श्रमिक या श्रमिक के वर्ष किसी अवधि हड़ताल में भाग लेते हैं। तो साम का सह विभाजन पूर्णतया अथवा अंशिक रूप से रोक लेना चाहिए।

3 श्रमिकों के साम-अंश का निर्धारण समिति ने यह सिफारिश की कि श्रमिकों को संस्था के उस लाभ में से जिसमें से पूँजी पर एक उचित प्रतिफल निकाल दिया गया है, 50% का हिस्सा दिया जाय। पूँजी पर उचित प्रतिफल वह प्रतिफल है जो उस पूँजी को व्यवसाय में कायम रखने के लिए आवश्यक है। जहाँ तक यह प्रश्न है कि प्रत्येक श्रमिक को कितना सामांश दिया जाय। यह उसके द्वारा गत वर्ष के 12 महीनों में प्राप्त मजदूरी के अनुपात में होना चाहिए, परन्तु इस मजदूरी में महंगाई भत्ता अथवा अन्य कोई बोनस जो उसके द्वारा प्राप्त किया गया हो, सम्मिलित नहीं हों।

चाहिए। अब प्रश्न उठता है यह लाभ किस रूप में वितरित किया जाय ? इस सवाल में समिति ने यह कहा कि यदि किसी श्रमिक का भाग उसकी मूल मजदूरी में 25% बढ़ जाता है तो नकद भुगतान उसकी मूल मजदूरी के 25% तक सीमित होना चाहिए और शेष राशि उसके प्रोविडेंटफण्ड अथवा किसी अन्य हिसाब में रखी जानी चाहिए।

4 योजना का आधार : समिति की यह सिफारिश थी कि सामान्यतया लाभ अशभागिता का आधार उद्योग इकाई ही होनी चाहिए, लेकिन कुछ विशेष परिस्थितियों में इसका आधार एक उद्योग या क्षेत्र भी हो सकता है। समिति के मतानुसार आरम्भ में उद्योग व क्षेत्र के आधार पर बर्बर, अहमदाबाद और शोलापुर के सूती वस्त्र उद्योग में लागू करने का प्रयत्न किया जाना चाहिए।

प्रालोचनात्मक मूल्यांकन : लाभ अशभागिता समिति की रिपोर्ट पर श्रमिकों और सेवायोजकों दोनों के ही द्वारा विभिन्न कारणों और विभिन्न आधारों पर अनेक आपत्तियाँ उठाई गईं। केंद्रीय मलाहकार परिषद जिसने इस समिति की रिपोर्ट पर विचार किया, किसी भी निष्कर्ष पर नहीं पहुँच सकी। अगस्त व सितम्बर तन् 1951 और जून तन् 1951 में यह मामला बार-बार मयुक्त मलाहकार मंडल की समझौते में विचार के लिए प्रस्तुत किया गया। मयुक्त मलाहकार मंडल के तत्कालीन प्रधान श्री गुलजारीलाल नन्दा का मत था कि लाभ अशभागिता जैसी समस्याओं की जटिलताओं को ध्यान में रखते हुए यह अधिक उपयुक्त होगा कि जर्मनी, डेनमार्क, जर्मनी, अमेरिका, आदि देशों के विद्योक्तों की मद्दत से निम्नलिखित, आदर्शों और स्तरों की स्थापना की जाय। प्रथम व द्वितीय पंचवर्षीय योजना में योजना आयोग ने इस बात का उल्लेख किया था कि लाभ अशभागिता तथा बोनस के प्रश्नों के लिए बड़ी मात्रा में और गहन अध्ययन की आवश्यकता है। इसी प्रकार तृतीय, चतुर्थ और पंचम पंचवर्षीय योजनाओं में भी लाभ अशभागिता योजना को लागू करने के पूर्व परिस्थितियों के गहन अध्ययन पर बल दिया गया है।

निष्कर्ष : निःसंदेह लाभ अशभागिता योजना औद्योगिक लोकतंत्र की दिशा में प्रथम कदम है। भारत अत्यंत औद्योगिक अभावग्रस्त देश है और उद्योग में शांति लाने की अत्यंत आवश्यकता है। यह तभी संभव है जबकि श्रमिकों को पूँजीपतियों के साथ बराबर का साक्षी बनाया जाय। परंतु इन योजनाओं को कार्यान्वित करने में कई कठिनाइयाँ हैं जिन पर पहले विचार किया जा चुका है। इन तथा अन्य कारणों से अमेरिका और इंग्लैंड में भी लाभ अशभागिता योजना का इतिहास उतार चढ़ाव से पूर्ण है। भारत में सर्वप्रथम 1937 में टाटा जयरन एण्ड स्टील कंपनी ने इस योजना को अपनाया था। कंपनी के शुद्ध लाभ का 22% भाग बोनस के रूप में श्रमिकों को वितरित किया था परंतु फिर भी मजदूरी की उत्पादकता घट गई। इसमें भी कई कारण हो सकते हैं परंतु बाध्य होकर इस निर्णय पर पहुँचना पड़ता है कि लाभ अशभागिता योजना उत्पादकता बढ़ाने के अपने निश्चित लक्ष्य को पूरा करने में असमर्थ रही है। परंतु अब देश की वर्तमान परिस्थितियों में काफी अंतर आ गया है और हमें वर्तमान सामाजिक व आर्थिक परिस्थितियों के अंतर्गत लाभ अशभागिता योजना का उचित परीक्षण करना चाहिए।

अब यह समय आ गया है, जबकि पूँजीपतियों को स्वेच्छा से श्रमिकों को उद्योग में अपना साझेदार स्वीकार कर लेना चाहिए। यदि वे इच्छा से ऐसा नहीं करते तो सामाजिक शक्तिशास्त्र उन्हें संपूर्ण औद्योगिक लाभों को छेड़ने के लिए बाध्य कर देगी।

सहभागिता¹ (Co-partnership)

सहभागिता से तात्पर्य किसी औद्योगिक संस्था में श्रमिकों के हिस्सेदार बन जाने से है। साम अंशभागिता के अंतर्गत तो श्रमिक केवल उद्योग के अनिवार्य लाभ में से एक अंश पाने के ही अधिकारी होते हैं, परंतु सहभागिता के अंतर्गत श्रमिकों को उद्योग के लाभ में भाग लेने के अतिरिक्त पूँजी व प्रबंध में भी भाग लेने का अधिकार मिल जाता है। सेवायोजकों की ही भांति श्रमिक भी औद्योगिक पूँजी का एक अंश देते हैं और प्रबंध व्यवस्था में भाग लेने का अधिकार प्राप्त कर लेते हैं।

परीक्षा-प्रश्न

1. अच्छे औद्योगिक संघ बनाए रखने के लिए 'साम अंशभागिता' और श्रम साझेदारी के महत्त्व को आकिए। अथवा

साम अंशभागिता से आप क्या समझते हैं? उद्योग में इसे लागू करने के क्या उद्देश्य हैं? आप कहाँ तक सहमत हैं कि यद्यपि लाभ अंशभागिता विभिन्न रूप रक्ष चुकी है तथा भी पूर्णतया परिणाम निराश ही कर रहे हैं। अथवा

साम अंशभागिता के औद्योगिक लाभ को श्रम की और धकेलने के एक साधन के रूप में इसके गुणों की आलोचनात्मक विवेचना कीजिए और भारत में 'साम अंशभागिता' पर नियुक्त की गई समिति की सिफारिशों का मूल्यांकन कीजिए।

1 विस्तृत अध्ययन के लिए देखिए 'औद्योगिक प्रशासन' नामक अध्याय।

औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों का भाग या भागीदारी (Workers Participation in Management)

प्रबन्ध में भागीदारी का अर्थ आधुनिक युग में औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी को धारणा अनुरोध महत्वपूर्ण होती जा रही है। राष्ट्रीय उत्पादन में श्रमिकों का एक महत्वपूर्ण स्थान है। किसी भी औद्योगिक अर्थव्यवस्था की समृद्धि श्रमिकों के योगदान से नहीं बल्कि उनके साथ सहयोग से निहित है। इस भावना के संदर्भ में ही औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी की भावना बनपती और विकसित हुई है।

औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों का भाग को व्यवहार में कई अर्थों में प्रयोग में लाया जाता है और उनमें कई रूप मिलते हैं। उद्योगपतियों श्रमिकों और सरकार ने अपने-अपने हितों का ध्यान में रखकर इसका पृथक् पृथक् अर्थ लगाया है। उद्योगपति इसका संपूर्ण परामर्श कहते हैं तो श्रमिक इसका अर्थ सह-निर्णय में लगाते हैं। सरकार इस योजना को औद्योगिक प्रजातन्त्र तथा समाजवादी समाज की स्थापना को प्रोत्साहित समझती है। लेकिन इसका अर्थ कुछ भी लगाया जाये इस विचारधारा के पीछे आधार-भूत भावना यह होती है कि उद्योग के मूल्य में संपूर्ण उत्तरदायित्व केवल प्रबंधकों का ही नहीं बल्कि श्रमिकों का भी है। संक्षेप में औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों का भाग का वास्तविक अर्थ उद्योग से सम्बन्धित विषयों में श्रमिकों की प्रबन्धकों के समान हिस्सेदारी है जिसका तात्पर्य यह हुआ कि उद्योग में श्रमिक केवल अपने भ्रम को ही नहीं बँधता बल्कि उद्योग के प्रबन्ध में भी अपना योगदान करता है।

कुछ प्रमुख परिभाषाएँ जो इस विचारधारा के मूल अर्थ को प्रस्तुत करती हैं वे इस प्रकार हैं।

1. श्री० जी० मेहताजी 'उद्योग के संदर्भ में कर्मचारी सहभागिता में अर्थात् किसी औद्योगिक संगठन के कर्मचारियों द्वारा अपने उपयुक्त प्रतिनिधियों के द्वारा प्रबन्ध के विभिन्न स्तरों पर संपूर्ण प्रबन्ध तंत्र के क्रियाकलापों में विषय करने के अधिकारों का हिस्सा लेना है।'

2. एन० पी० घुसिया 'प्रबन्ध में कर्मचारी भागिता न केवल प्रबन्ध तंत्र के कर्मचारियों द्वारा बरतार के मास्त्रीदारों की भाति प्रबन्ध संचालन में है।

3. डॉ० बी० आर० सेठ 'प्रबन्ध में सामन्तव्य कर्मचारी भागिता अथवा पूँजी के बीच सहयोग स्थापित करने की एक विधि है। यह संस्था में क्या हो रहा है के दृष्टिकोण में कर्मचारियों एवं प्रबन्ध के बीच संपूर्ण परामर्श भाव नहीं है। यद्यपि

संयुक्त परामर्श स्वयं में कोई बुरी बात नहीं है। किन्तु इसे प्रबन्ध में वास्तविक भागीता नहीं माना जा सकता।”

4 एसन फ्लेण्डर्स “प्रबन्ध द्वारा श्रमिकों के साथ विचार-विमर्श करने का अधिकार आधारभूत रूप से नैतिक अधिक इससे आर्थिक परिणाम कुछ भी हो परन्तु यह अपने लाभों के आधार पर टिका हुआ है। मानव होने के नाते श्रमिक का भी अपना सम्मान है और वे स्वाभिमान के अधिकारी हैं।

5 जी० एस० वालथोल “श्रमिकों को प्रबन्ध में भाग देने का विचार श्रमिकों द्वारा शिक्कामुक्त करने या सुझाव देने या परामर्श देने या श्रमिकों को रिप्रायस देने तक ही सीमित नहीं है बल्कि उपक्रम के कार्यकर्ता होने के नाते ऐसा करने के अधिकार को मान्यता प्रदान करना है जिससे श्रमिक उस उपक्रम में जिसमें उनका धन तो नहीं परन्तु जीवन दाख पर लगा है, स्वयं को मयुक्त साझेदार महसूस कर सकें।”

विभिन्न सन्दर्भों में प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी की विचारधारा का विकास विभिन्न व्यवस्थाओं में हुआ है। फलतः इस विचारधारा को अनेक नामों से संबोधित किया जाता है उदाहरण के लिए यह विचारधारा अमेरिका में संघ प्रबन्ध सहयोग (Union Management Co operation), इंग्लैंड एवं स्वीडन में संयुक्त विचार विमर्श (Joint Consultation), फ्रांस में श्रम प्रबन्ध सहयोग (Labour Management Cooperation), पश्चिमी जर्मनी में सह-निर्धारण (Co determination) या स्वतः प्रबन्ध (Auto-management), यूगोस्लाविया में कर्मचारी प्रबन्ध (Workers Management) और भारत में प्रबन्ध में श्रमिकों की सहभागिता (Workers' Participation in Management) के नाम से जानी जाती है।

औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी की विशेषताएँ

1 लाभांश भागीता इस योजना में अतर्गत श्रमिक निश्चित वेतन के अतिरिक्त संस्था के शुद्ध लाभ का भी एक निश्चित अंश पाते हैं। वस्तुन लाभांश भागीता को प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी योजना का एक अंश मात्र है।

2 पूँजी भागीता श्रमिकों के व्यक्तिगत लाभ का कुछ अथवा सम्पूर्ण अंश संस्था की पूँजी में सम्मिलित कर लिया जाता है। फलतः श्रमिक पूँजी संस्था की पूँजी के स्वामी होते हैं।

3 प्रबन्ध में भागीता : संस्था की पूँजी के एक भाग के स्वामी होने के नाते श्रमिकों की संस्था के प्रबन्ध एवं व्यवस्था में अधिकार मिल जाता है।

4 त्रिपक्षी स्थिति इस योजना के अन्तर्गत श्रमिकों को तीन तरफ से लाभ मिलता है। प्रथम तो श्रमिकों के रूप में उनको मजदूरी मिलती है, द्वितीय अंशधारियों के रूप में उनको लाभांश मिलता है और तृतीय सह-प्रबन्धक के रूप में संस्था के प्रबन्धन एवं नियंत्रण में भी भाग मिलता है।

औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) प्रबन्ध में भागीदारी को औद्योगिक प्रजातन्त्र की स्थिति भी कह सकते हैं क्योंकि इसके अन्तर्गत सम्पूर्ण औद्योगिक

ढाँचा—उत्पादन प्रबंध वितरण इत्यादि प्रज्ञानात्रिक आधार पर खड़ा किया जाता है। सारांश रूप में लोकतंत्र के सिद्धांतों को उद्योगों के अंतर्गत व्यक्ति एवं निमोनकों के पारस्परिक सम्बन्धों के क्षेत्र में लागू करने की व्यवस्था को ही औद्योगिक प्रजातंत्र कहा जा सकता है।

औद्योगिक प्रजातंत्र के आवश्यक स्रग (Ingredients)

पिफ्नर (Piffner J M) ने औद्योगिक प्रजातंत्र के निम्न पाँच अंगों की विवेचना की है

1 द्विमुखी सञ्चार (Two way communication) शब्द में छुटकारा प्राप्त करने के विषय में प्रत्येक कर्मचारी को प्रत्येक स्तर पर अपने विचार व्यक्त करने का अवसर दिया जाना चाहिए। अवसर उपलब्ध करने की यह व्यवस्था व्यक्तियों द्वारा स्वयं के प्रति अथवा के विषय में विचार या किसी कार्य के विषय में स्वतन्त्रतामयी आलोचनाओं में सम्बन्धित हो सकती है। प्रबंधक गणों द्वारा शिक्षायुक्त कार्यशैली सामूहिक सौदेबाजी मुचाव व्यवस्था की स्थापना सभाओं आदि के माध्यम से द्विमुखी सञ्चार को प्रोत्साहित करने का प्रयास किया जाना चाहिए।

2 निस्तार के व्यक्तियों द्वारा नीति को प्रभावित करना महयोग सधय के स्थान तक तक पहुँच नहीं कर सकता जब तक कि निम्न स्तर के व्यक्तियों में भावना पैदा न की जाती हो कि उनके विचारों का स्वागत किया जाएगा वह स्वीकृत प्रमाण की प्राप्ति एवं उन पर कार्य किया जाएगा।

नीति निर्धारण पर निम्न स्तर के व्यक्तियों का भाग को अधिकार व्यवस्था में निश्चयपूर्वक कर दिया जाता है। इसका एक अच्छा उदाहरण सामूहिक सौदे बाजी है।

3 उत्तरदायित्व पूर्ण प्रबंध औद्योगिक उद्योगिक कार्यशैली अधिकारी निर्देशक मण्डल उम्मीदों को सामूहिक नैतिकता या अनिमित्त व्यवस्था कायम करने के प्रति उत्तरदायी होता है तथा वे उसे अपने उत्तरदायित्वों का निर्वहन करता पढ़ता है। उच्च प्रबंधक इस दृष्टिकोण से नजरिये को नहीं पूरा कर सकता है। उत्तरदायित्व को निभाने में उच्च प्रबंधक की उपलब्धता प्राप्त हो सकती है जबकि वह निम्न स्तर पर कार्य करने वाले व्यक्तियों के विचारों भावनाओं सृष्टि आदि को समर्थन हो। यह द्विमुखी सञ्चार की स्थापना पर बल देना तथा औद्योगिक सभयों के कार्य में निम्न स्तर के व्यक्तियों द्वारा अधिक मात्रा में भाग लेने की व्याख्या करना है।

4 अधिकारों का औद्योगिक विधायक (Industrial Bill of Right) औद्योगिक प्रजातंत्र का चतुर्थ अंग निम्न स्तर के कर्मचारियों के विरुद्ध स्वतन्त्राधिकारों में व्यवहार करने की मभावनाओं को योजित करने उन्हीं अनुष्ठान रूप में स्थापित करने एवं उनके अधिकार एवं मुविधाओं को उपलब्ध करने से सम्बन्धित है।

5 कानून का नियम इसके अनुसार प्रबंध की प्रजातंत्र नियमों की मांग करता है जिसके आधार पर अधीशत कार्य करते हुए प्रत्येक व्यक्ति के साथ समरूपता

के साथ व्यवहार कर सकता है। इसे "औद्योगिक धर्मशास्त्र (Industrial Jurisprudence) की सहायता दी जा सकती है। शिकायत कार्यरति, सीदेबाजी से संबंधित विवादों व विधानों, नियमों एवं नियमावलियों, श्रम संबंधी कानूनों (Labour Law) आदि को इसमें सम्मिलित किया जा सकता है। वस्तुतः इसमें सभी प्रकार के नियमों एवं नियमावलियों को सम्मिलित किया जाता है जो प्रबंधन की समस्याओं में कानून के शासन व्यवस्था करती है।

औद्योगिक प्रजातंत्र के सिद्धांत (Principles of Industrial Democracy)

औद्योगिक प्रजातंत्र की स्थापना तभी हो सकती है जबकि श्रमिकों एवं प्रबंधकों में सहयोग की भावना पायी जाती हो। इस सहयोग सम्बन्धित सिद्धांत निम्न हैं —

1. श्रमिक संगठन तथा संगठनों की स्वीकृति श्रमिकों एवं प्रबंधकों में सहयोग की भावना के विकास हेतु यह आवश्यक है, कि श्रमिक संगठनों को पूर्ण मात्रा में सहायता दी जाय। श्रमिक सभा के मान्यता प्रदान किए जाने पर श्रमिकों को प्रबंधकों से सम्पर्क स्थापित करने का एक माध्यम प्राप्त हो जाता है। एक प्रजातांत्रिक व्यवस्था में जिस प्रकार व्यक्ति राजनीतिज्ञों द्वारा सरकार को प्रभावित कर सकते हैं उसी प्रकार श्रमिक औद्योगिक क्षेत्र में अपने मधों द्वारा अपनी कठिनाइयों का निराकरण करने के विचारों एवं प्रदर्शनों को प्रेषण योजक तथा पहचानने एवं सुझावों को मनाने आदि में मगल हो सकते हैं।

2. सेवायोजकों में श्रमिक सभों के प्रति अच्छा दृष्टिकोण औद्योगिक प्रजातंत्र की स्थापना के लिए यह आवश्यक है कि सेवायोजकों में एक श्रमिकों में परस्पर विश्वास के वातावरण की स्थापना हो। ऐसा तभी संभव है जबकि सेवायोजक श्रमिक सभों के प्रति अच्छा दृष्टिकोण रखते हों। औद्योगिक प्रजातंत्र के लिए सेवायोजकों में श्रमिकों के प्रति केवल अच्छा दृष्टिकोण ही आवश्यक नहीं है बल्कि उनके द्वारा समय-समय पर विभिन्न स्तरों पर प्रतिनिधि श्रमिक सभों के सहयोग एवं परामर्श का लिया जाना भी आवश्यक है।

3. लिखित सामूहिक स्वीकृति पत्र - लिखित सामूहिक स्वीकृति पत्रों के तैयार करने के सहयोग की स्थापना को प्रोत्साहन प्राप्त होता है। इनमें सभी विषयों का उल्लेख होना चाहिए। यह पत्र समय के प्रत्येक वर्ष के लिए एक निर्देशक का कार्य करते हैं तथा प्रत्येक व्यक्ति के लिए अत्यंत उपयोगी होते हैं।

4. प्रभाव पूर्ण योजनाओं का विकास श्रमिकों और प्रबंधकों के मध्य सहयोग में वृद्धि के लिए आवश्यक है कि इस प्रकार की योजनाओं का विकास किया जाय जो दक्षता एवं कार्यकुशलता को प्रोत्साहन प्रदान कर सके। इन योजनाओं द्वारा रोजगार की स्थिरता एवं सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए।

5. औपचारिक कार्यरतियों की स्थापना यह योजनाएं सहयोग में वृद्धि एवं समुक्त कार्यक्रमों को बनाए रखने के लिए औपचारिक कार्यरतियों की स्थापना करती है।

औद्योगिक प्रवन्धन म श्रमिकों का भाग या भागीदारी

6 उपलब्धियों का भूल्यापन. औद्योगिक प्रजातंत्र सबधी योजनाएँ ऐसे माधनों का विकास करती हैं जिनमें उपलब्धियों का भूल्यापन किया जा सकता है। इसका फल यह होता है कि सहयोग द्वारा प्राप्त किए गए अधिक लाभों को विभाजित किया जा सकता है।

औद्योगिक प्रजातंत्र की विचारधारा का विकास: औद्योगिक प्रजातंत्र की विचारधारा का सर्वप्रथम प्रयोग इंग्लैंड में किया गया। इंग्लैंड में समुक्त औद्योगिक उपरिषदों एवं कार्य समितियों की स्थापना में औद्योगिक प्रजातंत्र की स्थापना की शुरुआत किया। समुक्त उपरिषदों की स्थापना हितों के समीपन की सिफारिशों एवं औद्योगिक न्यायालय अधिनियम, 1919 (Industrial Courts Acts 1919) के फलस्वरूप हुई। कार्य समितियों के गठन की भी सिफारिश हितों के समीपन ने की थी। इंग्लैंड में इन समितियों के माध्यम से श्रमिक कारखानों के प्रवन्धन हिस्सा ले सकते हैं। इन समितियों में निर्णय सबी योजनाओं एवं श्रमिकों के प्रतिनिधित्व द्वारा समुक्त रूप से दिया जाता है।

तत्त्वों को कदापि जवहेलना नहीं कर सकते क्योंकि मानवीय स्वभाव में निम्नलिखित बातें आवश्यक और कि मानव को मानव के प्रति सहानुभूति और महत्त्वपूर्ण होना ही पड़ेगा।

(अ) मनुष्य का अपने प्रति होने वाले आदर या चिन्तन—अपनेपन व महत्त्व का विचार।

(ब) दूसरे से सहयोग प्राप्त करने की इच्छा।

(स) जीवन अस्तित्व की अर्थात् जीवित रहने की धारणा।

(द) सुरक्षा सामाजिक चेतना की इच्छा।

ये उपर्युक्त बातें हैं जिनको देखते हुए श्रमिक को भी मानवीय आधारों पर समाज में उचित स्थान दिया जाना चाहिए। अतः स्पष्ट है कि सामाजिक प्राणी होने के नाते ही नहीं बल्कि उद्योग का एक सक्रिय साधन होने के नाते भी श्रमिक आत्म सम्मान और प्रतिष्ठा का अधिकारी है और यह प्रतिष्ठा उसे उद्योग में प्रबन्धक समान हिस्सेदार बनाकर ही दी जा सकती है। जी० एस० वालपोल ने उचित ही कहा है "समस्त मानवीय इच्छाओं में सबसे अधिक तीव्र इच्छा मानव के रूप में सम्मान पाने की है। यह बात केवल शिकायत करने अथवा सुझाव देने के अधिकार तक ही सीमित नहीं है, बल्कि वह ऐसा करने के उत्तरदायित्व को मान्यता देना चाहता है क्योंकि एक कर्मचारी होने के नाते वह उस उद्योग का समुचित भागीदार है जिसमें उसका रूपया तो नहीं किन्तु जीवन लगा होता है।" प्लेन्डर्स महोदय (Flanders) उद्योगों के प्रबन्ध में श्रमिकों की नौ गय और सहयोग को प्राप्त करना एक नैतिक प्रश्न है जिसका महत्त्व आर्थिक दृष्टिकोण से पूर्णतया अलग है। श्रमिक मानव होने के कारण मानवीय और सामाजिक व्यवहार के अन्तर्गत अपनी एक प्रतिष्ठा रखता है और यह अवश्य इच्छा रखेगा कि समाज उसको उचित सम्मान प्रदान करे। इतनी ही नहीं वह आरम-सम्मान का अधिकारी है।"

श्रमिकों को उद्योगों में प्रबन्ध देने के लाभ या महत्त्व

उद्योगों के प्रबन्ध में श्रमिकों को भाग देने की योजना अनेक प्रकार से लाभदायक सिद्ध होती है। योजना के प्रमुख लाभ इस प्रकार हैं—

1. पारस्परिक सहभावना की स्थापना। इस योजना के परिणामस्वरूप अच्छे औद्योगिक सम्बन्धों की स्थापना होती है। श्रमिक और नियोक्ता दोनों काफी समीप आ जाते हैं और उनमें पारस्परिक सहयोग की भावना बढ जाती है। जिसके परिणामस्वरूप औद्योगिक उत्पादकता व कार्यदक्षता में वृद्धि होकर उत्पादन में वृद्धि होती है।

1. It is not a matter of a man being accorded the privilege although an employee, of stating a complaint or offering a suggestion, but of having a recognized responsibility for doing so because he is an employee and therefore a joint partner in the enterprise in which he is investing not money but his life G-S Walpole, Management and Man.
2. Allen Flanders : The Trade Unions,

Allen Flanders : The Trade Unions

2 औद्योगिक शांति इस योजना के अंतर्गत श्रम और पूँजी दोनों एक-दूसरे के काफी निकट आ जाते हैं और वे जैसा अनुभव करने लगते हैं कि उद्योग हपी चक्की रूप से अनिवार्य पाठ है। जिसमें औद्योगिक संघर्ष समाप्त होकर औद्योगिक शांति स्थापित होती है। मानसिक त्रांति की इस भावना से केवल एक संस्था को विशेष लाभ नहीं पहुँचता बल्कि सम्पूर्ण राष्ट्र लाभान्वित होता है।

3 उत्पादकता और उत्पादन में वृद्धि इस योजना के कारण श्रमिक अधिक पारिश्रमिक काम करता है क्योंकि उसके हृदय में उत्साह एवं लगन की भावना आ जाती है। प्रबंध में भाग मिल जाने पर श्रमिकों में विश्वास उत्पन्न होता है जिससे उसकी कार्यक्षमता बढ़ती है। फलस्वरूप उत्पादन सामर्थ्य में कमी और उत्पादन में वृद्धि होती है।

4 औद्योगिक जनतंत्र की स्थापना यह योजना औद्योगिक जनतंत्र की स्थापना में भी काफी सीमा तक सहायक होती है। क्योंकि संस्था की प्रबंध व्यवस्था में कर्मचारी-योजना का अधिकार नहीं होता बल्कि श्रमिक भी अथवा पूँजी के स्वामी हानव ताते प्रबंध व्यवस्था में भाग ले सकते हैं।

5 विवेकीकरण एवं वैज्ञानिक प्रबंध की योजना में सहायक सामाजिक या श्रमिकीकरण व वैज्ञानिक प्रबंध की योजना का सामर्थ्य अंगीकार है परंतु जब इन परामर्श की योजनाओं प्रारंभ की जायेंगी तब प्रबन्ध ही सफल होगी।

6 अथवा लाभ इस योजना में कुछ अर्थ लाभ इस प्रकार है—

(अ) औद्योगिक ज्ञान में श्रमिक वर्ग का महत्त्व बढ़ जाता है।

(ब) प्रबंध की क्षमता में वृद्धि होती है।

(ग) श्रमिका की राय व जानी है व उनमें आत्मसम्मान का जागरण होता है।

होना चाहिए तथा मजदूर और टेक्नीशियनों को जहाँ भी सम्भव हो सके, प्रबंध से सहयोग करना चाहिए।" द्वितीय पंचवर्षीय योजना में भी श्रम की प्रबंध में सहभागिता पर जोर दिया गया। परिणामस्वरूप पन्द्रहवीं भारतीय श्रम कांग्रेस में संयुक्त प्रबंध परिषदों के उद्देश्य कार्य व स्वरूप निर्धारित कर दिये गए। 1958 एवं 1960 में हुए त्रिदलीय सम्मेलनों ने इस योजना में आवश्यक संशोधन भी किये हैं।

कार्य (Functions) of Joint Management Councils -

प्रारम्भ में संयुक्त प्रबंध परिषदों को मुख्यतया दो कार्य सौंपे गये (i) कल्याणकारी सुविधाओं का प्रशासन, और (ii) सुरक्षा उपायों का पर्यवेक्षण। लेकिन बाद में इन्हें सुचनाएँ प्राप्त करने और उपक्रम के उन सभी महत्वपूर्ण विषयों पर संयुक्त परामर्श करने का अधिकार दिया गया जो श्रम और प्रबंध के पारस्परिक हित में हैं।

संयुक्त प्रबंध परिषदों के कार्यों को विस्तृत रूप में निम्न प्रकार संक्षेप किया जा सकता है—

(अ) परामर्श सम्बन्धी कार्य—(i) स्थायी आदेशों के प्रशासन तथा संशोधन सबंधी कार्य (ii) कार्य पूर्णतः बन्द करना या कार्य के दृष्टि में कमी करना (iii) विवेकीकरण (iv) सेवा कटौती (v) छटनी सम्बन्धी कार्य।

(ब) सुझाव सम्बन्धी कार्य— निम्नलिखित विषयों के सम्बन्ध में परिषदें सुझाव प्राप्त करने और सुझाव देने का कार्य करती हैं—

(i) व्यावसायिक इकाई की सामान्य आर्थिक स्थिति। (ii) बाजार उत्पादन, व विक्रय कार्यक्रम की स्थिति (iii) संगठन एवं मानान्य कार्य निष्पादन। (iv) उत्पादन एवं कार्य की विधियाँ। (v) वार्षिक बजट का लाभ हानि खाता आदि। (vi) इकाई के विस्तार व पुनर्निर्माण की दीर्घकालीन योजनाएँ। (vii) दोनों पक्षा द्वारा स्वीकृत अन्य मामले। (viii) औद्योगिक इकाई की आर्थिक स्थिति को प्रभावित करने वाली परिस्थितियाँ।

(स) प्रशासनिक उत्तरदायित्व के कार्य—(i) कल्याणकारी कार्यों का प्रशासन (ii) सुरक्षात्मक उपायों का पर्यवेक्षण (iii) व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्य (iv) अन्य कोई विषय जिसे परिषद द्वारा निश्चित किया जाय। (v) श्रमिकों के महत्वपूर्ण सुझावों के लिए पुरस्कार। (vi) कार्य व छट आराम का व्यवस्थापन सम्बन्धी तकनीक बनाना एवं लागू करना।

प्रगति—भारत में सर्वप्रथम 1957 में सिम्पस युप आफ टेक्नीशियन मजदूरों में संयुक्त प्रबंध परिषद की स्थापना की गई। बाद में 1958 में टिस्को (Tisco) में संयुक्त प्रबंध परिषद काई गठन हुआ। बाद में 1959 में टिस्को (Tisco) में संयुक्त प्रबंध परिषद काई गठन हुआ। बाद में इन परिषदों की संख्या निरन्तर बढ़ती चली गई।

31 दिसम्बर 1980 तक 588 संस्थानों में कार्य सम्पन्नित किया गया है।

संयुक्त प्रबंध परिषदों का वर्तमान स्वरूप अधिक प्रशंसनीय नहीं रहा है। एन एन डी एन एन एन पर श्रम मंत्रालय इन परिषदों के कार्यों के लिए अपने अपने सुझाव दे रहा है।

4 उद्योगों को सहकारिता के आधार पर संगठित किया जाय जिससे श्रमिक केवल श्रम में ही नहीं बल्कि पूँजी में भी अपना योगदान दे सकें।

5 श्रमिकों को विचार व्यक्त करने तथा अपने संगठन बनाने की स्वतंत्रता दी जानी चाहिए।

6 सेवायों को एवं श्रमिकों के मध्य विचार विमर्श की मुहूर्त व्यवस्था निर्मित की जानी चाहिए।

7 प्रबंध के सभी स्तरों में श्रम को भाग दिया जाना चाहिए।

8 श्रमिकों में आपसी विश्वास और सद्भावना का अच्छा वातावरण उत्पन्न किया जाना चाहिए।

3 अक्टूबर से 5 अक्टूबर 1975 तक जयपुर में आयोजित प्रबंध में श्रमिकों की सहायता पर राष्ट्रीय परिसंवाद ने तीन स्तरों पर सहभागिता की स्थापना की सिफारिश की है। श्रमिकों को कारखाने के स्तर से लेकर उच्च राष्ट्रीय प्रबंध व्यवस्था में सामेदार बनाना होगा, इसके लिए परिसंवाद ने निम्नलिखित तीन समितियों की स्थापना की सिफारिश की है।

(अ) वर्कशाप स्त्री समिति यह समिति उत्पादन की समस्याओं एवं उत्पादन लक्ष्य को पूरा करने पर कार्य करेगी। इसमें नीचे से नीचे स्तर के श्रमिकों को प्रतिनिधित्व दिया जाना चाहिए।

(ब) विभागीय समिति यह समिति उत्पादन लक्ष्य को प्राप्त करने हेतु आवश्यक विभागीय सहयोग एवं समन्वय स्थापित करने का कार्य करेगी। साथ ही यह वर्कशाप स्त्री समिति से समन्वय स्थापित करके लक्ष्यों को पूरा करने हेतु आवश्यक साधन जुटाने का कार्य करेगी।

(ग) मध्यम स्तरीय समितियों में श्रमिकों को समुचित अधिकार प्रदान किये जाने चाहिए। प्रारम्भिक तौर पर योजना को कोयला, इस्पात, भारी इंजीनियरिंग एवं उर्वरक के कारखानों में लागू किया जाना चाहिए। इससे उत्पादकता में वृद्धि के साथ-साथ देश का औद्योगिक विकास हो सकेगा तथा वे अपनी कठिनाइयाँ एक दूसरे के सामने प्रस्तुत कर सकेंगे।

भारत में औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों का भाग (Workers' Participation in Management in India)

भारत ने इस प्रकार की व्यवस्था को प्रारम्भ महाराष्ट्र सरकार के प्रस्ताव के सिद्धांत (Doctrine of Trusteeship) से समझना चाहिए। एक बार अहमदाबाद मूली वस्त्र उद्योग में चल रहे मध्याह्न सत्र में महाराष्ट्र भाषी ने कहा था कि यदि प्रबंध में श्रमिकों को भाग दिया जाय तो यह सम्पूर्ण समाज के हित की बात होगी। भारत में औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों को भाग देने का प्रयास सर्वप्रथम सन्-1938 में दिल्ली में एम एन जेनरल मिस्ट्रिज के प्रबंध में किया गया। परन्तु इस दिशा में अन्य संघों ने स्वतंत्रता से पूर्व कोई प्रयास नहीं किये। सरकारी प्रयासों में सर्व-

प्रथम सन् 1947 में औद्योगिक संधर्ष अधिनियम पास किया गया जिसमें अन्तर्गत मारिफ़ मजदूर समितियों अथवा कार्य समितियों ने दोनों वर्गों में सामंजस्य लाने का तो प्रयत्न किया परन्तु औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों के भाग लेने की समस्या अछूती ही बनी रही। इसके पश्चात् सन् 1948 और 1956 की औद्योगिक नीतियों में भी इस ओर संकेत किया। 1956 की औद्योगिक नीति में कहा गया 'एक समाजवादी प्रजातंत्र में श्रम विकास के सामान्य कार्य में साक्षरदार है और उसे उत्साहपूर्वक उसमें हाथ बटाना चाहिए। प्रबन्ध एवं श्रम के उत्तरदायित्वों को मान्यता देकर औद्योगिक सम्बन्ध विषयक अधिनियम पास किये जा चुके हैं और एक व्यापक संघीयण विकसित हो चुका है। सामूहिक विचार विनिमय होना चाहिए और जहाँ सम्भव हो श्रमिकों व तकनीकी विशेषज्ञों की धीरे धीरे प्रबन्ध में भाग देना चाहिए।

श्रमिकों के प्रबन्ध में भाग लेने की आवश्यकता पर जोर देते हुए द्वितीय पंचवर्षीय योजना में यह कहा गया था, 'एक समाजवादी समाज की रचना लाभकारी सिद्धांतों पर नहीं की जा सकती। उसने लिए समाज-सर्व के सिद्धांतों का अंगना पड़ेगा। यह आवश्यक है कि श्रमिक समझे कि वह प्रगतिशील राष्ट्र के निर्माण में अपना योग दे रहा है। प्रजातांत्रिक शासन को मजबूत करने के पहले औद्योगिक प्रजातंत्र की स्थापना अत्यावश्यक है (द्वितीय योजना के सफल संचालन के लिए कर्मचारियों का प्रबन्ध से अधिकाधिक सहयोग अनिवार्य है) इसमें उत्पादन में वृद्धि होगी श्रमिकों के बारे में अधिक जानकारी प्राप्त कर सकेंगे तथा साथ ही साथ मजदूरों को अपनी भावनाओं को व्यक्त करने का अवसर मिलेगा जिसमें औद्योगिक शांति होगी। योजना में यह स्वीकार किया गया कि योजना को सफलतापूर्वक कार्यान्वित करने के लिए श्रम व प्रबन्ध के साथ अधिकाधिक प्रयोग आवश्यक है।

आगे चलकर योजना आयोग ने इसकी विस्तृत योजना तैयार की और कहा कि औद्योगिक प्रजातंत्र समय की पुकार है (उन्होंने महभाषिता के निम्न लाभ बता कर विभिन्न उद्योगों व उद्योगसमितियों को आकर्षित करने की चेष्टा की—

- (अ) उत्पादकता में वृद्धि होने की सम्भावना ✓
- (ब) श्रमिकों और सेवायोजकों में शांति बनी रहेगी ✓
- (ग) श्रमिकों का ज्ञान विकसित होगा जब वे प्रबन्ध में भाग लेने लगेगे ✓
- (द) श्रमिकों की आत्म-सम्मान प्राप्त करने की नैतिक भाव की पूर्ति होगी ✓
- (ए) समस्त राष्ट्र को लाभ होगा ✓

द्वितीय पंचवर्षीय योजना में यह स्पष्ट रूप से स्वीकार किया गया कि इस उद्देश्य की प्राप्ति के हेतु देश में ऐसी प्रबन्ध परिपक्व बनाई जाय। जिनमें प्रबन्धकों, तकनीकी विशेषज्ञों तथा श्रमिकों के प्रतिनिधि हों।

तृतीय पंचवर्षीय योजना के प्रारूप में भी कहा गया था। "आर्थिक व्यवस्था के शांतिपूर्ण और प्रजातांत्रिक रूप से विकसित होने के लिए यह आवश्यक है कि उद्योगों के प्रबन्ध में श्रमिकों का भाग एक आधारभूत सिद्धांत के रूप में स्वीकृत कर लिया जाय।"

भारत में उद्योगों के प्रबन्ध में श्रमिकों को भाग दिये जाने में सम्बन्ध में किये गये

योजना में कोई अधिनियम नहीं बनाया जाना चाहिए तथा अनुभव के तौर पर मार्ब-जनिव तथा निजी क्षेत्र की 50 औद्योगिक संस्थाओं में यह योजना लागू की जानी चाहिये। जिन उद्योगों की इकाइयों को चुना जाय निम्न आधारों को उसकी कमीदी माना जाय—(अ) उस इकाई में कम से कम 500 श्रमिक कार्य करते हों। (ब) उस इकाई में एक सुसंगठित व मजबूत श्रमिक संघ हो। (स) उस इकाई में अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बने रहने का प्रमाण हो। (द) नियोजता और श्रमसंघ क्रमशः किसी केन्द्रीय नियोजता संघ और संघ का सदस्य हो।

3 त्रिदलीय गोष्ठी सन् 1958 जनवरी-फरवरी सन् 1958 में एक त्रिदलीय (सरकार उद्योगपति और श्रमिक) गोष्ठी का आयोजन किया गया। इस गोष्ठी के मुख्य निष्कर्षों में निम्नलिखित निष्कर्ष विशेष रूप से उल्लेखनीय हैं—

1 सयुक्त परिषदों में मालिकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों की संख्या बराबर-बराबर होनी चाहिये तथा यह संख्या 12 से अधिक भी नहीं होनी चाहिये। छोटे छोटे संस्थानों में सदस्यों की संख्या 6 से कम नहीं होनी चाहिये,

2 जो भी नियुक्त किये जायें वह सर्वसम्मति से हों,

3 श्रमिक संघों में गयासम्भव श्रमिकों के प्रतिनिधि स्वयं श्रमिक ही होने चाहिये। जहाँ श्रमिक संघ यह अनुभव करें कि उनके संगठन में बाहरी व्यक्तियों को भी सम्मिलित किया जाय वहाँ ऐसे सदस्यों की संख्या 25% से अधिक नहीं होनी चाहिए।

4 सयुक्त परिषदों की इकाई के आधार पर स्थापित किया जाना चाहिये। जहाँ एक ही संस्थान में अनेक विभाग हूँ वहाँ सयुक्त परिषदों में प्रतिनिधित्व का प्रश्न संघ और संस्थान पर ही छोड़ दिया जाना चाहिए, एक ही क्षेत्र और एक ही प्रबन्ध के अन्तर्गत यदि विभिन्न संस्थान हों तो प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी प्रथम तो इकाई के आधार पर और बाद में केन्द्रीय परिषद की स्थापना करके की जानी चाहिये। इस गोष्ठी में यह सूचित किया गया कि परिषद कल्याण सम्बन्धी कार्यक्रमों का प्रशासन करेगी, सुरक्षा संबंधी उपायों तथा छुट्टियों की अनुसूची का निरीक्षण करेगी इसके अतिरिक्त यह परिषदें उपक्रम की आर्थिक स्थिति, उत्पादन एवं विक्रय के कार्यक्रम और वार्षिक चिठ्ठा तथा उसका स्पष्टीकरण और अन्य इसी प्रकार की बातें जो आपस में तय की जा सकती हैं, के सम्बन्ध में विचार विमर्श कर सकती हैं, अपने सुझाव दे सकती हैं।

4 द्वितीय विचार गोष्ठी 1960 नई दिल्ली में 8 और 9 मार्च सन् 1960 को श्रमिकों का प्रबन्ध में भाग लेने के प्रश्न पर एक दूसरी विचार गोष्ठी का आयोजन किया गया था। इस सम्मेलन में देश में इस आयोजन की प्रगति का मूल्यांकन किया गया और कहा गया कि भारत में इस योजना को आशाशील सफलता नहीं मिली है। सन् 1956 में निर्धारित 50 औद्योगिक संस्थाओं के स्थान पर केवल 24 औद्योगिक संस्थानों में ही सयुक्त प्रबन्ध परिषदों की स्थापना हो पाई थी।

इस गोष्ठी में यह विचार व्यक्त किया गया कि केन्द्रीय व प्रांतीय स्तरों पर ऐसा उपयुक्त संगठन बनाया जाय जो यह देखे कि सयुक्त प्रबन्ध परिषदें प्रभावशाली ढंग से कार्य करें। केन्द्र में एक त्रिदलीय समिति ही बनाई जाय जो योजना की प्रगति

की समीक्षा समय-समय पर करे और इसने क्रियान्वयन में आने वाली कठिनाइयों का विरलेपण करे।

भारत सरकार ने गोष्ठी सुझावों को कार्यान्वित करने के लिए उचित कदम उठाए हैं। उद्योगों के प्रबंध में श्रमिकों को भाग देने की प्रोत्साहित करने के लिए श्रम रोजगार मंत्रालय में एक विशेष विभाग स्थापित कर दिया है। इसके अतिरिक्त 22 फरवरी 1961 में अन्तर्राज्य का मंत्री सम्मेलन आयोजित किया गया जिसमें यह नीति स्वीकार की गई कि सार्वजनिक क्षेत्रों में उपक्रमों में जहाँ भी अनुकूल बातावरण हो, इस व्यवस्था को लागू किया जाए। मार्च सन् 1965 में केन्द्रीय श्रम शिक्षा मंडल द्वारा बंबई में 3 क्षेत्रीय गोष्ठियाँ आयोजित की गईं। इसका उद्देश्य संयुक्त प्रबंध परिषदों की स्थापना तथा नियोक्ताओं और श्रमिकों को इस विचारधारा का महत्व समझाना था।

मई 1971 में श्रम सचिवों के प्रतिनिधियों ने समझ भाषण में प्रधानमंत्री श्रीमती इन्दिरा गांधी ने कहा था "जब आप औद्योगिक सम्बन्धों के सुधारने पर विचार करें तो आपको सार्वजनिक उपक्रमों में प्रबंध तथा श्रम के मध्य स्वस्थ तथा लाभकारी सहयोग पर भी विचार करना चाहिए।" इस महयोग के अन्तर्गत श्रमिकों की उपक्रम के विभिन्न स्तर पर उत्पन्न समस्याओं के सुलझाने में शामिल किया जाना चाहिए।

26 जून 1975 को मान्तरिक आपातस्थिति की घोषणा के बाद औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में व्यापक सुधार हुए। इस क्षेत्र में जो लाभ प्राप्त हुए उनमें स्थायित्व लाने के उद्देश्य से भारत सरकार द्वारा आवश्यक प्रयास किए गए। इन प्रयासों में एक प्रयास औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों को भाग देना भी है। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए 1 जुलाई 1975 को प्रधानमंत्री श्रीमति इन्दिरा गांधी द्वारा घोषित 20 सूत्रीय आर्थिक कार्यक्रम के अन्तर्गत भारत सरकार ने 30 अक्टूबर 1975 को एक नई श्रमिक भागीदारी व्यवस्था का मूत्रपात किया है और इस उद्योगों में सहकारी भागीदारी की स्थापना की है। इस व्यवस्था के अधीन शॉप परिषदों तथा संयुक्त परिषदों की स्थापना का प्रावधान किया गया है।

इस योजना की मुख्य विशेषता इस प्रकार हैं

(1) सीमा-क्षेत्र (Coverage) प्रारंभ में यह योजना वित्तिमार्जन और खनन उद्योगों (Manufacturing and mining) में लागू की जाएगी चाहे वे सार्वजनिक क्षेत्र में हों या निजी या सरकारी क्षेत्र में। इनमें विभागीय रूप में चलाए जाने वाली इकाई (units) भी सम्मिलित हैं, चाहे ऐसी इकाई में संयुक्त मालद्वारा परिषद् स्तर का, दावा कार्य कर रहा हो या न कर रहा हो।

इस समय यह योजना इन उद्योगों की उन इकाइयों पर लागू होगी जिनकी नामावतियों (rolls) पर 500 या उससे अधिक श्रमिक हैं। इस योजना में शॉप/विभागीय स्तर पर शॉप परिषदों की तथा उपक्रम स्तर पर संयुक्त परिषदों की व्यवस्था होगी।

■ शॉप परिषदें (Shop Councils)—शॉप परिषदों के द्वारा भाग लेने योग्य प्रबंध संबंधी योजना की मुख्य बातें इस प्रकार हैं—

(i) 500 या उससे अधिक श्रमिक नियुक्त करने वाली प्रत्येक औद्योगिक संस्था

न नवायोजक द्वारा प्रत्येक विभाग या शाँप हेतु एक परिषद निर्मित की जाएगी।

(ii) हर परिषद में श्रमिकों और नवायोजकों व बराबर बराबर प्रतिनिधि रहेंगे।

(iii) नियोजक जैसी भी स्थिति हो उसका अनुभार, मान्यता प्राप्त सघ या विभिन्न पजीकृत श्रम सघा के साथ या श्रमिका के साथ मिलाह करके ऐसी विधि में जो स्थानीय दशाओं के लिए सर्वाधिक अनुकूल हो यह निर्णय करेगा कि उपक्रम या प्रतिष्ठान के हर परिषद के साथ रितनी शार परिषदें और कितने विभाग सबद्ध किए जाए।

(iv) हर परिषद के समस्त निम्न श्रम मत के आधार पर दिए जाएंगे लेकिन हर पक्ष तय न कि "रा सजन वाले मामलों को विचार के लिए मयुक्त परिषद को सौंप सकता है।

(v) शार परिषद का प्रत्येक निणय एक माह के भीतर मद्रचित पक्षों द्वारा लागू किया जाना चाहिए।

(vi) वे निणय चितका प्रभाव दूमरी मस्या पर पड़ता है, विचार या अनुमोदन के लिए मयुक्त परिषद को सीधे जान है।

(vii) कोई भी शाँप परिषद 1 वार बनने के बाद 2 वर्ष तक कार्य करेगी। इसकी बैठक माह माहक बार होना अवश्यक है।

(viii) शार परिषद का अध्यक्ष प्रबंधक द्वारा मनोनीत किया जाएगा और उपाध्यक्ष परिषद के श्रमिक मद्रस्या द्वारा अपने से से स्वयं चुना जाएगा।

3 शाप परिषदों के कार्य (Functions of shop Councils) शाँप परिषदों को शाप या विभाग के उत्पादन उनकी उत्पादित और व्यापक कार्यकुशलता को बढ़ाने के लिये निम्नलिखित मामलों पर ध्यान देना चाहिए—

1 अव्यय को दूर करने तथा मशीनी क्षमता एवं जनशक्ति के अधिकतम उपयोग को सम्मिलित करते हुए उत्पादित और कार्यकुशलता में सुधार करना।

2 मासिक वार्षिक उत्पादन लक्ष्यों को प्राप्त करने में प्रबंध की सहायता करना।

3 सुरक्षा संबंधी उपाय अपनाना।

4 शाँप/विभागों में सामान्य अनुशासन बनाए रखने में मदद देना।

5 निम्न उत्पादित के क्षेत्रों की विशेष रूप से पहचान करने और इसमें संबंधित कारणों को दूर करने के लिए शाप स्तर पर आवश्यक सुधारार्थक कार्यदाती करना।

6 शाँप/विभागों में अनुपस्थित का अध्ययन करना और इसको कम करने के सुपाय देना।

7 शाँप, विभाग को सुचारु रूप में चलाने हेतु अपनाए जाने वाली कल्याण मद्र मद्रास्य संबंधी कार्यवाहिया करना।

8 कार्य करने की शौनिक दशाएँ, जैसे प्रकाश, सवातन (Ventilation) शीर, धूल आदि और पकान को दूर करना।

॥ प्रबंध और श्रमिकों के मध्य विशेषकर उत्पादन आकड़ों, उत्पादन अनु-
सूचियों और लक्ष्यों की प्राप्ति में प्रयत्न में सर्वोच्च मामलों में समुचित दुरस्तरावण
(two way communication) सुनिश्चित करना।

4 संयुक्त परिषद (Joint Council) वे सभी औद्योगिक इकाइयाँ जहाँ
500 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ एक इकाई के लिए संयुक्त परिषद
योजना की कुछ जानें इस प्रकार हैं—

1. परिषद का वर्ष तक कार्य करेगी।

2. वे जिन ही संयुक्त परिषद के सदस्य लोग जो वास्तव में इकाई में कार्यरत
हैं।

3. संयुक्त परिषद अपने सदस्यों में से एक सचिव का निर्दिष्टन करेगी। सचिव
का कुशलतापूर्ण कार्य करने के लिए आवश्यक सुविधाएँ उपकरण/गलियारा व भवन
(premises) में ही जाएंगी।

4. संयुक्त परिषद के चैयरमैन इकाई के मुख्य प्रबंधक होंगे एवं उपचैयरमैन
होंगे जो परिषद के श्रमिक सदस्यों द्वारा मनोनीत किए जाएंगे।

5. संयुक्त परिषद की बैठक कम-कम तीन माह में एक बार अवश्य होगी।

6. संयुक्त परिषद का प्रत्येक निर्णय सदस्यसम्मति के आधार पर होगा अर्थात्
कोई प्रविष्टि न बंधाव नहीं। यह निर्णय नियोजकों एवं श्रमिकों के लिए बंधाकारी
होगा और जब तक निर्णय में ही कुछ और न कहा गया हो एक माह में लागू करना
होगा।

7. परिषद का गठन हो जाना पर वह दो वर्ष की अवधि के लिए कार्य करेगी,
परन्तु यदि एक सदस्य की आवश्यक रिक्तता को भरने के लिए परिषद की अध्यक्षता
में मनोनीत किया जाता है तो यह सदस्य परिषद की शेष अवधि के लिए बना रहगा।

5 संयुक्त परिषद के कार्य (Functions of Joint Council)—संयुक्त
परिषद को निम्न मामलों में संबंधित कार्यों को करना चाहिए—

(i) किसी नॉन परिषद के कार्य जो कि किसी और बोर्ड या समस्त इकाई पर
प्रभाव डालते हैं।

(ii) एक संपूर्ण इकाई हेतु कार्यकुशलता, अधिकतम उत्पादन और मशीन एवं
श्रमिक के लिए उत्पादित मानकों का निर्धारण करना।

(iii) कार्य योजना और उत्पादन लक्ष्यों की प्राप्ति करने के बारे में समस्त
प्लान या इकाई में संबंधित मामलों।

(iv) नॉन परिषद में उत्पन्न गैर सामान्य जो अनिर्णीत रहे हैं।

(v) श्रमिकों में प्राप्त बहुमुखी और मज्जादारक सुझावों के लिए पुरस्कार देना।

(vi) कार्य के घटे तथा अवकाशों की अनुसूचियाँ बनाना।

(vii) श्रमिकों की कुशलता का विकास और प्रशिक्षण हेतु पर्याप्त सुविधाएँ।

(viii) इकाई या संयुक्त हेतु कल्याण, सामान्य स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी
उपाय।

(ix) कच्चे माल और तैयार निमित्त वस्तुओं की किस्म का और अनुकूलतम प्रयोग।

6 गद्य (Composition) विभिन्न उद्योगों में एक इकाई में दूसरी इकाई में विद्यमान दशा में पर्याप्त विभिन्नता है। भारत सरकार में एक ही मंत्रालय के अधीन विभागीय उपक्रमों और सरकारी क्षेत्रों के उद्यमों को भी स्थानीय दशाओं और उनकी निजी आवश्यकताओं पर निर्भर करते हुए विभिन्न विधियों को अपनाना पड़ता है। इस विभिन्नता को ध्यान में रखते हुए, शॉप परिषदों और संयुक्त परिषदों के गठन के लिए विशेषकर श्रमिकों के प्रतिनिधित्व में संबंधित एक-सा ढांचा निर्धारित नहीं किया जा रहा है। प्रबंधकों को, श्रमिकों के साथ सभाएं करके प्रतिनिधित्व का अत्यंत उपयुक्त ढांचा विकसित करना चाहिए, जिससे यह सुनिश्चित किया जा सके कि श्रमिकों प्रतिनिधित्व का परिणाम श्रमिकों की प्रभावी अर्धपूर्ण और विस्तृत आधार पर सामेदारी निकले।

ऐच्छिक प्रकृति की इस योजना को सरकारी प्रस्ताव के रूप में रखने के 2 प्रमुख कारण बताए गए—(i) औद्योगिक संघर्ष अधिनियम को अंतर्गत बनाई जान वाली कार्यसमिधियों का अधिक सफल न होना और (ii) अच्छे औद्योगिक संबंधों को बनाए रखने के लिए 1958 में शुरू की गई संयुक्त प्रबंध परिषदों के ऐच्छिक योजना द्वारा मतौषजनक परिणाम प्राप्त न किया जा सकना।

प्रबंध में श्रमिकों की भागीदारी की यह नवीन योजना एक उत्तम योजना है। इस योजना में निजी और सार्वजनिक दोनों प्रकार के उद्योगों ने पर्याप्त रुचि दिखाई है।

2 42वां संविधान संशोधन अधिनियम और प्रबंध में कर्मचारी सहभागिता— भारत सरकार ने जनवरी 1977 में 42वां संविधान संशोधन अधिनियम पारित किया। इस अधिनियम के अनुसार सरकार ने उपभोक्ताओं को अधिक सेवाएं प्रदान करने के लिए प्रबंध में कर्मचारियों की योजना सार्वजनिक क्षेत्र के सभी व्यावसायिक एवं सेवा मण्डलों में जिसमें 10% या इससे अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं लागू की है।

भारत सरकार ने सितम्बर 1977 में केन्द्रीय श्रम मंत्री की अध्यक्षता में प्रबंध एवं अश्रमजी में श्रमिकों का भाग लेने के सम्बन्ध में अध्ययन हेतु एक विपक्षीय समिति का गठन किया। समिति ने अक्टूबर 1978 में ड्राफ्ट रिपोर्ट तैयार की। रिपोर्ट की मुख्य सिफारिशें निम्नलिखित हैं—

(1) श्रम प्रबंध सहभागिता की योजना को लागू करते समय निजी, सार्वजनिक या सहाकारी क्षेत्र में किसी प्रकार का अन्तर नहीं किया जाना चाहिए।

(2) अधिवाश मदद्यों ने सहभागिता की तीन टायर व्यवस्था का समर्थन किया है। ये स्तर हैं कम्पनी स्तर, प्लांट स्तर और शाप प्लोर स्तर। निजी क्षेत्र के नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों ने दो टायर व्यवस्था की समर्थन किया है ये हैं शाप स्तर एवं प्लांट स्तर।

(3) अश्रम भागिता के सम्बन्ध में समिति ने विचार प्रकट किया है कि यह वैकल्पिक ही रहनी चाहिए।

(4) प्रबंध में सहभागिता की योजना को लागू करने एवं इसकी क्रियाशीलता

इन समितियों के निष्पत्ति से बाहर रखी जाती है। इसका कारण यह है कि इन मामलों को प्रायः मामूहिक सोदेबाजी के अधीन तय किया जाता है। संयुक्त प्रवर्धन परिषद का मुख्य उद्देश्य अधिनियम और प्रवर्धन को एक सूत्र में बाधना है। इससे अधिनियमों का मनोबल बढ़ता है। उत्पादन में वृद्धि होती है, औद्योगिक सम्बन्ध सुदृढ़ और मधुर बनते हैं तथा दोनों पक्षों के मध्य विचारों और सूचनाओं का अधिक सुना एवं मैत्रीपूर्ण आदान प्रदान होता है।

यह सुझाव दिया था कि सार्वजनिक उपक्रमों के संचालन मंडलों में श्रमिक प्रतिनिधियों की नियुक्ति की जाय। सरकार द्वारा इस सुझाव को मान लिया गया है। सन् 1971 में प्रथम बार सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में मजदूर संचालक की प्रथा का प्रारंभ किया गया। सार्वजनिक क्षेत्र के दो उपक्रमों—हिंदुस्तान आर्गेनिक कैमिकल्स तथा हिंदुस्तान एंटी बायोटिक लि० में यह योजना प्रयोगात्मक आधार पर प्रारंभ की गई थी। अब यह योजना कुछेक राष्ट्रीयकृत बैंकों में भी प्रारंभ कर दी गई है। इस योजना में यह स्पष्ट कर दिया गया है कि संचालक मंडल में मजदूरों का प्रतिनिधि माध्यता प्राप्त श्रम संधि द्वारा तामित होना चाहिए तथा वह उपक्रम में कार्य कर रहे मजदूरों में से ही कोई होना चाहिए।

भारतवर्ष में अभी यह कार्य एक प्रयोग के रूप में किया जा रहा है। यदि यह सफल रहा तो निश्चित रूप से इसका विस्तार किया जाएगा।

4 शॉप परिषदें तथा संयुक्त परिषदें (Shop councils and joint councils) अक्टूबर 1975 में श्रम मंत्रालय ने उद्योगों में कार्यशाला स्तर पर शॉप परिषदें तथा प्लान्ट स्तर पर संयुक्त परिषदें गठित किये जाने की घोषणा की है। इन परिषदों की विस्तृत व्याख्या हम पूर्व में कर चुके हैं अतः उनकी पुनरावृत्ति नहीं करेंगे।

श्रम मंत्रालय की रिपोर्ट 1977-78 के अनुसार यह योजना अब तक केंद्रीय सरकार की 545 उपक्रमों राज्य सरकारों के 167 उपक्रमों, सहकारी क्षेत्र के 993 उपक्रमों तथा निजी क्षेत्र के 1132 उपक्रमों में लागू हो चुकी है। वास्तव में यह योजना आपानकाल की देन है और इसकी सफलता के बारे में कुछ भी निष्कर्ष निकालना कठिन है।

जनवरी 1977 में एक अन्य योजना सार्वजनिक क्षेत्र में बड़ पैमाने पर जनता में कारोबार करने वाले उन व्यापारिक तथा सेवा संस्थानों के प्रबंध में जिनमें कम से कम 10% व्यक्ति कार्य करते हैं कमचारियों की भागीदारी की घोषणा की गई है।

- 1. धर्म संगठन के दोष : स्थायी श्रम शक्ति होने के कारण भारत में सुदृढ़ धर्म संगठनों का विकास नहीं हो सका है। श्रमिकों की अलग-अलग धर्म संगठनों हैं और सभी धर्मिक इनके सदस्य नहीं हैं। जो धर्मिक सदस्य हैं, वे भी नियमित रूप में धर्म का चर्चा नहीं देते। ऐसी स्थिति में श्रमिकों से यह आशा कैसे की जा सकती है कि प्रबंध के कार्यों में पूरी रुचि लेंगे तथा अपनी आर्थिक स्थिति को दृढ़ करने का प्रयत्न करेंगे अथवा उद्योगों के उत्पादन की वृद्धि में रुचि लेंगे।

- 2. आवश्यक सहयोग और उत्साह का अभाव : यद्यपि मेकाथोजन और धर्मिक धर्मों ने इस योजना का स्वागत किया है और अपना पूर्ण सहयोग देने का वायदा किया है लेकिन व्यवहार में इन धर्मिक धर्मों ने यह सहयोग और उत्साह नहीं दिखाया है जो इस तरह की योजनाओं की सफलता के लिए चाहिए।

3. मिल भासिकों का विरोध : नियोजता वर्ग इस प्रकार की योजना का विरोध करते हैं। उनका मन है कि उद्योगों का प्रबंध करने का अधिकार केवल उन्हीं को है। वे कहते हैं कि जिस प्रकार गांधी दो डाइवर के होने में नहीं चल सकती उसी प्रकार दो प्रबंधकों में सुप्रबंध में कठिनाईयाँ उपस्थित होंगी।

इसी प्रकार मध्यवर्गीय श्रम को प्रबंध में भाग देना और समुक्त परिषदों का निर्माण करना अपने अधिकार को कम करना समझते हैं।

यह भी कहा जाता है कि श्रमिकों के प्रतिनिधियों के पास न तो पर्याप्त ज्ञान होना और न तकनीकी अनुभव। अतः वे नहीं दिखा सकते कि मार्गदर्शन नहीं कर सकते।

4. समुक्त प्रबंध परिषदों को राष्ट्रीय स्तरों पर अस्तित्व : उद्योगों में समुक्त प्रबंध परिषदों के संगठन तथा सफल संचालन में एक ही बाधा उनकी समस्तरीय समुक्त समितियों जैसे Work Committee, Welfare Committee & The Emergency Production Committee इत्यादि का विद्यमान होना है। ये समितियाँ धर्म उत्पन्न करती हैं और इन समुक्त प्रबंध परिषदों की स्थापना आवश्यकता को सिद्ध एवं अनावश्यक सिद्ध कर देती हैं।

5. स्थापित समुक्त प्रबंध परिषदों की आशय सफलता : जिन उद्योगों में शुरू में समुक्त प्रबंध परिषदों की स्थापना हुई उन्हें भी वांछित सफलता नहीं मिल सकी। प्रारंभिक परिषदों की असफलता के कारण नई परिषदों की स्थापना को प्रोत्साहन नहीं मिल सका है।

6. सार्वजनिक क्षेत्र की उदासीनता : सार्वजनिक क्षेत्र से यह आशा की गई थी कि वह समुक्त प्रबंध परिषदों की स्थापना में पहल करने में निजी क्षेत्र के सम्मुख एक आदर्श उपस्थित होगा लेकिन व्यवहार में पाया जाता है कि उन्में पहल एवं उत्साह का भाव नहीं लिया है।

7. श्रमिकों का समुचित दृष्टिकोण : श्रमिकों के अधिष्ठित होने के कारण धर्म प्रबंध महभागिता की योजना को ठीक तरह से नहीं समझ सके हैं। उनका दृष्टिकोण अत्यंत सीमित है। समुक्त प्रबंध परिषदों के सदस्य धर्मों के बावजूद उनका योगदान नगण्य है।

8 धर्म सङ्गठनों में राजनैतिक हस्तक्षेप औद्योगिक प्रजातंत्र की स्थापना में धर्म सङ्गठन में व्याप्त राजनैतिक हस्तक्षेप भी बाधक रहा है। अनेक धर्म सङ्घों के नेता राजनीतिज्ञ हैं जो औद्योगिक सङ्घों को सुलझाने के स्थान पर राजनीतिक स्वायत्त सिद्ध में अधिक रुचि लेते हैं फलतः औद्योगिक प्रजातंत्र की स्थापना पूर्ण रूप से नहीं हो पाती।

9 अन्य बाधाएँ (i) प्रबंधकों की उपेक्षापूर्ण नीति (ii) लोकतंत्र की प्रारंभिक अवस्था का अभाव (iii) श्रमिकों की निधनता।

भारत में श्रमिक भागीदारी योजनाओं की सफलता के लिए सुझाव (Suggestions for the Success of Labour Participation Schemes in India)

भारत में प्रबंध में धर्मभाषिता योजना की सफल बनाने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं।

1 औद्योगिक वातावरण में परिवर्तन प्रबंध में धर्मभाषिता की सफलता के लिए यह आवश्यक है कि धर्म और प्रबंध दोनों का एकमात्र उद्देश्य उद्योग की प्रगति करना होता चाहिए। इसके लिए एक ऐसे वातावरण की रचना करनी होगी जिसमें पेशेवर प्रबंध की प्रधानता हो जो वैज्ञानिक प्रबंध में विश्वास रखता हो और धर्म सङ्घ ऐम हो जो अपने को पूर्णतः औद्योगिक श्रमिकों के हितों की रक्षा हेतु अर्पित कर दे। सरकार भी यह अनुभव करे कि उसका उत्तरदायित्व केवल नीति की घोषणा तक ही सीमित नहीं है बल्कि उसको यह देखने पर उत्तरदायित्व भी तना होगा कि नीति में सम्मिलित योजनाओं को प्रभावशाली ढंग से क्रियायक किया जाय।

2 धर्म प्रतिनिधियों का चुनाव धर्म सङ्घों को विभिन्न समस्याओं में अपने प्रतिनिधि भेजने से पूर्व उनकी वैज्ञानिक योग्यता आदि का पूर्ण ध्यान रखना चाहिए।

3 धर्म सङ्घों का सुदृढ़ बनाना औद्योगिक प्रजातंत्र की स्थापना में सुदृढ़ धर्म सङ्घ विशेष महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं श्री बी० वी० गिरी ने भी धर्म प्रबंध सह-भाषिता की योजना की सफल बनाने के लिए देश में सुदृढ़ धर्म सङ्घों का निर्माण का सुझाव दिया है। सुदृढ़ धर्म सङ्घों के बनने में प्रतिनिधि धर्म सङ्घों का अभाव समाप्त हो जायगा धर्म सङ्घों की पारम्परिक शत्रुता समाप्त हो जायगी और धर्म प्रतिनिधियों के चुनाव का काम आसान हो जायेगा।

4 श्रमिक शिक्षा श्रमिकों को शिक्षित किया जाना चाहिए जिसमें वे प्रबंध संबंधी उत्तरदायित्व को स्वीकार करने में समर्थ हो सकें।

5 एक प्रतिष्ठान में एक ही एकीकृत श्रमिक भागीदारी योजना एक कारखाने प्रतिष्ठान या मिल में श्रमिक भागीदारी के एक ही एकीकृत समिति होने की चाहिए जो सङ्घीय परिषद काय समिति या श्रमिक मंचानको का काम करे। यदि कहीं कायस्तर या शौच स्तर आदि पर समितियाँ बनाने की आवश्यकता हो तो वे सब एकीकृत समिति के अंतर्गत होने चाहिए।

6 सरकारी हस्तक्षेप में कभी सङ्घीय प्रबंध परिषदों की क्रियाओं में सरकारों

परीक्षा-प्रश्न

1. औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों द्वारा भाग लेने की योजना में आप क्या समझते हैं ? भारत में इस दिशा में क्या प्रयत्न किए गए हैं और वह किस सीमा तक सफल हुए हैं ?
 2. भारतीय उद्योगों के संबंध में श्रमिकों द्वारा भाग लेने की योजनाओं का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए ?
 3. "औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों को भाग लेने का अधिकार यदि समय में पूर्व ही प्रदान कर दिया गया, तो या तो वह प्रबंध द्वारा खरीद लिए जायेंगे और शांत कर दिए जायेंगे, अथवा यदि वह कठोड़ विचार वाले हैं तो नेब इरादे रखते हुए भी वह प्रबंध के प्रति बाधक सिद्ध होंगे।" विवेचना कीजिए।
- Q4 प्रबंध में श्रमिकों के भाग लेने के मुख्य उद्देश्य क्या हैं ? इनकी पूर्ण शर्तों का वर्णन कीजिए।

अध्याय 5

विवेकीकरण (Rationalisation)

विवेकीकरण से आशय विवेकीकरण शब्द 'विवेक' शब्द से बना है और 'विवेक' का अर्थ है किसी कार्य को विवेक से या सोच-समझकर करना। अतः वे समस्त क्रियाएँ जो सोच-समझकर और बुद्धिमत्तापूर्ण की जाती हैं, विवेकीकरण के अंतर्गत आती हैं। औद्योगिक मंदन के क्षेत्र में विवेकीकरण से आशय उद्योग में तर्क या विवेक को अपनाना है। प्रत्येक उद्योग का यही विवेकपूर्ण लक्ष्य रहता है कि उनकी औद्योगिक क्षमता अधिकतम हो और प्रति इकाई उत्पादन लागत न्यूनतम हो। अतः उद्योगपति उत्पादन की मात्रा को बढ़ाने और उत्पादन लागत को कम करने के लिए जो भी कार्य करता है वह विवेकीकरण के अंतर्गत सम्मिलित किया जा सकता है। संक्षेप में विवेकीकरण उद्योगों की कार्यक्षमता बढ़ाने और उत्पाद व्यय कम करने की एक विधि है।

विवेकीकरण की परिभाषा

विवेकीकरण के व्यापक आशय को शब्दों की परिभाषा में बताना एक कठिन कार्य है। प्रो० एच० जी० वेल्स लिखते हैं कि "औद्योगिक एवं आर्थिक समस्याओं से संबंधित नवीन निर्मित शासक ही ऐसा कोई शब्द हो जिसके बारे में इतने सदेहास्पद विचार हो और जिसके इनमें भिन्न-भिन्न तथा विपरीत निर्वचन किए गए हों।" वास्तव में वेल्स का यह कथन विवेकीकरण की व्यापकता का ही द्योतक है क्योंकि विवेकीकरण दत्तता व्यापक अर्थ रखता है कि आधुनिकीकरण, प्रमाणीकरण, विनिर्माण इत्यादि सभी को इसमें शामिल कर लिया जाता है और यही कारण है कि विवेकीकरण की बहुत-सी परिभाषाएँ मिलती हैं। विवेकीकरण की कुछ प्रमुख परिभाषाएँ निम्नलिखित हैं:-

1. राष्ट्रीय भित्तिघषिता तथा कार्यक्षमता परिषद जर्मनी (National Board of Economy and Efficiency, Germany) : 'विवेकीकरण संपूर्ण उद्योग को चलाकर चलाने के लिए व्यवस्थित योजनाओं एवं तकनीकी साधनों का उपयोग है जिससे कम लागत पर अधिक उत्पादन हो एवं उत्पादन के गुणों में सुधार हो। इसका उद्देश्य

सस्ती कीमत पर अधिक मात्रा में अच्छे गुणों की वस्तुओं का उत्पादन करके जनसाधारण की संपन्नता में वृद्धि करना है।”

2. प्रो० सारजेंट प्लोरेंस के शब्दों में - “किसी उद्योग के अंतर्गत सभी इकाइयों के सामूहिक प्रयत्न में वैज्ञानिक एवं तर्कपूर्ण रीति में बर्बादी एवं अक्षमता दूर करने के प्रयत्नों को विवेकीकरण कहते हैं।”

इस परिभाषा के विस्तरेषण करने पर विवेकीकरण (अ) मुख्य रूप से उद्योग में होने वाली बर्बादी और अक्षमता को दूर करना है। (ब) इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए वैज्ञानिक तकनीकी व तर्कपूर्ण विचार को प्रयोग में लाया जाता है। (स) इन उद्देश्यों की पूर्ति के लिए सामूहिक प्रयत्न (प्रायः संयोजन के रूप में) किए जाते हैं।

3. अंतर्राष्ट्रीय भ्रम संगठन 1937 की विशेषज्ञ समिति ने इसकी परिभाषा इस प्रकार की है : (घ) साधारण अर्थ में : “विवेकीकरण किसी ऐसे सुधार को कहते हैं जिसके द्वारा पुरानी परंपरागत प्रणालियों के स्थान पर नियमित एवं विवेकपूर्ण विधियों का उपयोग किया जाता है।”

(ब) अत्यंत संकुचित अर्थ में : “विवेकीकरण से तात्पर्य किसी सत्त्वा, शासन अथवा किसी सरकारी अथवा गैर-सरकारी सेवा में किए जाने वाले ऐसे सुधारों से है जिनके द्वारा पुरानी परंपरागत विधियों के स्थान पर नियमित और विवेकपूर्ण नीति का उपयोग किया जाता है।”

(स) विस्तृत अर्थ में : “विवेकीकरण ऐसे सुधार को कहते हैं जिसमें औद्योगिक संस्थाओं के किसी समूह को इकाई मान लिया जाता है तथा व्यवस्थित, विवेकपूर्ण तथा संगठित प्रयास द्वारा अनियमित प्रतियोगिता से होने वाली बर्बादी तथा हानियों को रोका जाता है।”

(द) अति विस्तृत अर्थ में : “विवेकीकरण से तात्पर्य ऐसे सुधार से है जिसमें विशाल आर्थिक तथा सामाजिक समूहों, क्रियाओं में नियमित तथा विवेकपूर्ण विधियों का प्रयोग किया जाता है।”

इस प्रकार विवेकीकरण संकुचित अर्थ में एक कारखाने पर, विस्तृत अर्थ में एक विशेष उद्योग पर तथा अति विस्तृत रूप में समस्त समाज पर लागू होता है।

4. कर्नल एल० डब्लिंक “विवेकीकरण एक दृष्टिकोण एवं विधि दोनों ही है। दृष्टिकोण के अर्थ में वैज्ञानिक पद्धतियों का प्रयोग करके संसार के आर्थिक जीवन का अधिक विवेकपूर्ण नियंत्रण संभव एवं वांछनीय है। विधि के अर्थ में इसका अर्थ उत्पादन, वितरण तथा उपभोग के संगठन की समस्त समस्याओं में वैज्ञानिक पद्धतियों को अपनाने से है।”¹

5. डॉ० टी० आर० शर्मा ने विवेकीकरण की व्याख्या करते हुए लिखा है कि “विवेकीकरण के दो अर्थ हैं—व्यापक अर्थ में विवेकीकरण एक उद्योग की समस्त संस्थाओं में सामूहिक रूप से सुधार करता है, जिससे सामूहिक प्रयत्नों से बर्बादी और

ज्ञान कम कर दी जाए। सङ्कुचित अर्थ में विवेकीकरण औद्योगिक इकाई में गैर-आर्थिक व अकृत्रिम पद्धतियों के स्थान पर विधिवत् वैज्ञानिक पद्धतियों को अपनाकर सुधार करना है।¹

उपर्युक्त परिभाषाओं के विश्लेषण में पता चलता है कि ये परिभाषाएँ विवेकीकरण के विभिन्न तत्वों को अनग-अलग महत्त्व देती हैं। परन्तु सार रूप में ये सभी परिभाषाएँ इस तथ्य पर जोर देती हैं कि अर्थव्यवस्था के औद्योगिक क्षेत्र में वैज्ञानिक पद्धतियों एवं विधियों का विशेष रूप से प्रयोग किया जाना चाहिए। मूल रूप से इसका उद्देश्य उद्योग में सभी प्रकार के अपव्ययों और कुशलताओं को दूर करना और ऐसी परिस्थितियों का निर्माण करना है जिनमें उत्पादनता को अधिकतम बनाया जा सके। श्री सी० बी० गिरि ने उपयुक्त ही लिखा है, 'विवेकीकरण का सार पद्धतियों में ऐसा कारगर परिवर्तन लाना है जो पुरानी घिसी-पिटी परंपराओं को और अव्यवस्थित घालू तरीकों को लुप्त कर दे और उनके स्थान पर वैज्ञानिक स्वभाव के सिद्धांतों और प्रणालियों को स्थापित कर दे।'²

उपर्युक्त बातों को ध्यान में रखते हुए हम विवेकीकरण की धारणा को सरल शब्दों में इस प्रकार व्यक्त कर सकते हैं—

विवेकीकरण सामूहिक प्रयत्नों पर आधारित एक ऐसी विधि है, जिसमें परंपरागत एवं नैमित्तिक प्रणाली की जगह व्यवस्थित एवं वैज्ञानिक अन्वेषण एवं अध्ययन पर आधारित प्रणालियों एवं तकनीकों का उपयोग किया जाता है, जिसमें दोहरी त्रियों का निवारण हो, समय, धन एवं उत्पादन साधनों का अनावश्यक अपव्यय न्यूनतम हो तथा इसका प्रयोग उद्योग और राष्ट्र के सर्वश्रेष्ठ हित में हो।

विवेकीकरण की विशेषताएँ

उपर्युक्त परिभाषाओं के अध्ययन के आधार पर विवेकीकरण की विशेषताएँ निम्नलिखित हो सकती हैं —

1. विवेकीकरण एक व्यापक विधि : विवेकीकरण एक व्यापक विधि है जिसका उपयोग सम्पूर्ण आर्थिक क्षेत्र में किया जा सकता है।
2. वैज्ञानिक प्रवृत्ति के सिद्धांत एवं विधि : इसमें असंगत विचारों तथा बेवृत्ती कार्य-विधियों का अंत करके वैज्ञानिक प्रवृत्ति के सिद्धांत एवं विधियों को अपनाया जाता है।
3. आर्थिक स्पर्धा का अंत : विवेकीकरण प्रतिस्पर्धिता को समाप्त कर उद्योग, श्रमिकों व सामूहिक रूप में मोचने की क्षमता प्रदान करता है।
4. उद्योग की सम्पूर्ण इकाइयों का सुधार सम्भव : इसमें व्यक्तिगत इकाई के स्थान पर उद्योग की सम्पूर्ण इकाइयों के सुधार का प्रयत्न किया जाता है।

1 T R Sharma Indian, Industrial p 101.

2 V V Giri Labour Problems in Indian Industry, p. 203

5. उत्पादन तथा माग में संतुलन : विवेकीकरण की दूसरी प्रमुख विवेचना यह है कि इस पद्धति के द्वारा उत्पादन तथा माग में संतुलन रहता है।
6. सभी वर्गों को लाभ : विवेकीकरण सम्पूर्ण समाज-श्रमिकों उद्योगपतियों व उपभोक्ताओं को लाभान्वित करने का प्रयत्न करता है।
7. नवीन विचारधारा को प्रोत्साहन : यह उद्योगों के उद्देश्य, ढाँचे तथा नियंत्रण के संबंध में एक नवीन विचारधारा को प्रोत्साहन देता है।
8. वस्तुओं की उत्पादन लागत कम : उद्योगों में विवेकीकरण अपनाने से वस्तुओं की उत्पादन लागत कम आती है।
9. श्रमिकों की कार्य-क्षमता में वृद्धि : विवेकीकरण उद्योगों में होने वाले प्रत्येक प्रकार के अपव्यय को रोकता है जिससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है।
10. उद्योगों में अपव्यय व अकुशलता का अन्त : यह मुख्य रूप से उद्योगों में अपव्यय एवं अकुशलता का अन्त करता है तथा अधिक-से-अधिक उत्पादन करने की दशाओं का निर्माण करता है।
11. जन साधारण के जीवन स्तर में सुधार : विवेकीकरण से उपभोक्ताओं को सस्ती व अच्छी विस्म की वस्तुएँ उपलब्ध होती हैं, जिससे जन-साधारण के जीवन-स्तर में सुधार होता है।
12. उत्पादन कार्यशीलता व प्रबंध में मितव्ययिता : विवेकीकरण से उत्पादन कार्यशीलता व प्रबंध में मितव्ययिता आती है।

विवेकीकरण के उद्देश्य

प्रधानतः विवेकीकरण के उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

1. अपव्यय को रोकना : विवेकीकरण का मुख्य उद्देश्य दोषपूर्ण संगठन, प्रतियोगियों में अनावश्यक प्रतियोगिता, दोषपूर्ण उत्पादन विधियों एवं उत्पादन के विभिन्न साधनों में समन्वय न होने के कारण श्रम, पूँजी व साहस इत्यादि के अपव्यय को रोकना है, जिससे उत्पादन उचित लागतों पर किया जा सके।

2. उपलब्ध साधनों का सर्वोत्तम उपयोग : विवेकीकरण का मुख्य उद्देश्य प्रत्येक साधन का सर्वोत्तम उपयोग करना होता है। प्रत्येक देश तथा उद्योग में साधन सीमित होते हैं। उनको कम या अधिक करना संभव नहीं है। विवेकीकरण की योजनाओं में उपलब्ध साधनों का ऐसे ढंग में प्रयोग किया जाता है कि अधिकतम उत्पादन हो सके।

3. देश को उद्योग-व्यवस्था में स्थिरता लाना : उद्योगों में निरन्तर हानि होना व देश की आर्थिक दशा अस्थिर हो जाती है। विवेकीकरण द्वारा उद्योगों की गिरती हुई स्थिति को संभालने की कोशिश की जाती है। विवेकीकरण अपनाने के कारण ही सन् 1929 की विश्वव्यापी मंदी के दुष्प्रभाव जर्मनी के उद्योगों पर नहीं पड़े।

4. जनसाधारण का जीवन-स्तर ऊँचा करना : विवेकीकरण मूल्यों का स्तर

कम करके समाज की सस्ती कीमत पर वस्तुएँ दिलाने पर सहायता करता है। इससे समाज के व्यक्तियों का रहन-सहन का स्तर, समता व समृद्धि में वृद्धि होती है।

4 सामाजिक उद्देश्य - विवेकीकरण उत्पादन और वितरण के क्षेत्र में अनावश्यक मध्यस्थों को समाप्त करता है और उपभोक्ताओं और उत्पादक के बीच प्रत्यक्ष संपर्क की स्थापना करता है। इस प्रकार समाज पर आर्थिक भार कम करना भी विवेकीकरण का एक मुख्य उद्देश्य है।

विवेकीकरण के तत्त्व अथवा पहलू

विवेकीकरण के अंतर्गत उत्पादन के विभिन्न पहलुओं में संघटित विवेकपूर्ण प्रयासों को सम्मिलित किया जाता है। अतः विवेकीकरण का सही अर्थ जानना तभी संभव हो सकता है जबकि उसके विभिन्न पहलुओं या तत्वों का अध्ययन किया जाए। विवेकीकरण के तत्वों को निम्नलिखित चार वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—

1 तकनीकी तत्व, 2 संगठन तत्व, 3 वित्तीय तत्व 4 सामाजिक तत्व।

तकनीकी तत्व

(Technical Aspects)

विवेकीकरण का प्रधान पहलू तकनीकी है, क्योंकि विवेकीकरण का मुख्य उद्देश्य विभिन्न अवयवों को समाप्त करके उत्पादन की किस्म और मात्रा में सुधार करना है। इसीलिए उसमें तकनीकी सुधार करने होते हैं। इन सुधारों या तत्वों को 'औद्योगिक इंजीनियरिंग' से संबंधित तत्व कहा जा सकता है। इस तत्व में निम्नलिखित उप-तत्वों को शामिल किया जाता है—

1 प्रमापीकरण (Standardisation) प्रमापीकरण का अर्थ अनेक किस्मों के ध्यान पर कुछ चुनी हुई एक ही किस्मों का ही उत्पादन करना होता है। प्रो० किबाल के अनुसार 'उत्पादन की किसी एक शाखा में छोटे आकारों, किस्मों एवं विविधताओं में सीमित करने को प्रमापीकरण कहते हैं। प्रमापीकरण उत्पादन की किस्म, औजार व उत्पादन-विधि का हो सकता है। इसमें किस्मों की विविधता में होने वाली हानियाँ दूर हो जाती हैं व ग्राहकों को चुनाव करने में विशेष कठिनाई नहीं होती। वस्तुएँ एक मार्क के आधार पर बेची जाती हैं। इसके व्यापार की स्थिति बढ़ती है और मान के बेचने में अधिक प्रयत्न नहीं करने पड़ता। डॉ० मेरम के अनुसार 'इसने अपना मत न केवल उत्पादन की दक्षता बढ़नी है बल्कि उत्पादन-प्रक्रिया में भी वृद्धि होती है।

2 विधियों को सरलता (Simplification) उत्पादन विधियों एवं कार्यों की जटिलता को समाप्त करके उन्हें सरल बना देना विधियों की सरलता के अंतर्गत जाता है। इससे उत्पादन मात्रा बढ़ जाती है। लागत कम हो जाती है तथा विक्रय में वृद्धि के साथ-साथ लाभ भी बढ़ जाता है।

3 यन्त्रीकरण (Mechanisation) मानवीय श्रम के स्थान पर अधिकाधिक

यन्त्रों का उपयोग यन्त्रीकरण कहलाता है। यन्त्रीकरण विवेकीकरण की आधारशिला है क्योंकि विवेकीकरण से तकनीकी पहलु से 'संबन्धित अनेक घटक जैसे प्रमापीकरण विशिष्टीकरण, आधुनिकीकरण इत्यादि यन्त्रीकरण पर आधारित होते हैं। यन्त्रीकरण मशीनो की कार्यक्षमता बढ़ती है और उत्पादन क्षीघ्र एवं रूप और श्रेष्ठ किस्म का होता है।

4 गहनोकरण (Intensification) : गहनोकरण का तात्पर्य मशीनो की उत्पादकता और मशीनो की उत्पादन क्षमता में वृद्ध करना है। मक्षेप में विद्यमान यन्त्रों व सगठन का सर्वोत्तम उपयोग गहनता कहलाता है। इसके अन्तर्गत अधिक पारियों का मणालन तथा मशीनो के लिए प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति की नीति को अपनाया जाता है। इस तत्त्व का मुख्य उद्देश्य मशीनो में कार्य करने में ढिलाई व अकुशलता की प्रवृत्ति को दूर करना होता है।

5 विशिष्टीकरण (Specialisation) : किम्बाल के मतानुसार, "प्रयत्न के सीमित क्षेत्र में केंद्रीयकरण को ही विशिष्टीकरण कहते हैं। "विशिष्टीकरण के द्वारा औद्योगिक इकाइयों में इस प्रकार का समझौता हो जाता है कि हर इकाई हर किस्म का मान तैयार न करके केवल कुछ किस्मों का उत्पादन करे। इसका निर्णय कारखाने को प्राप्त विशेष सुविधाओं के आधार पर किया जाता है। उत्पादन कार्य में ही नहीं, बाजारों तथा मशीनो व प्रबंधकों के कार्यों में भी विशिष्टीकरण अपनाया जाता है। विशिष्टीकरण के दो लाभ हैं—(अ) मशीनो की कार्यक्षमता में वृद्धि (ब) अधिक उत्पादन, (स) वस्तुओं की किस्म में सुधार, (द) अनावश्यक व्यय का रक जाना आदि।

6 वर्गीकरण (Functionalisation) : वर्गीकरण में आशय अधिकाधिक श्रम-विभाजन में है। इसके अन्तर्गत उच्च स्तर के प्रबंधक से लेकर श्रमिक तक कार्य उनकी योग्यता और दायित्व के अनुसार सीपा जाता है।

7 आधुनिकीकरण (Modernisation) : पुरानी तथा दोषपूर्ण मशीन व उत्पादन विधियों के स्थान पर नवीन तथा आधुनिकतम मशीनो का प्रयोग करना आधुनिकीकरण कहलाता है। आधुनिकीकरण की उपयोगिता के संबंध में विभिन्न विचार हैं—एक तो पुरानी मशीनो के स्थान पर नई मशीनो को लगाने के लिए अधिक मात्रा में पूंजी की आवश्यकता पड़ती है। दूसरे नई मशीनो के लगाने से मशीनो की बेरोजगारी बढ़ने लगती है। उत्पादन बाहुल्य की समस्या भी सामने आ जाती है। जर्मनी व रूस में जहाँ श्रम दुर्लभ है। आधुनिकीकरण अधिक उपयोगी सिद्ध हुआ है। परन्तु भारत में इससे बेरोजगारी की समस्या बढ़ने की संभावना हो सकती है।

8 स्व-संचालन (Automation) : स्व-संचालन शब्द का प्रयोग 1936 में किया गया। सर्वप्रथम इसका प्रयोग प्रगतिशील उत्पादन प्रक्रियाओं तक ही सीमित था परन्तु यह शब्द और भी व्यापक हो गया है। अब व्यापक रूप में स्व-संचालन की व्याख्या मशीनो का संचालन है। इस प्रकार मशीनीकरण और स्व-संचालन में अंतर यह है कि मशीनीकरण में निर्णयशक्ति मानव पर ही आधारित होती है, परन्तु

स्वसंचालन में इस निर्णयशक्ति का भी यंत्रीकरण हो जाता है। वास्तव में स्व-संचालन मशीनीकरण का ही विकसित एवं आधुनिकतम रूप है।

॥ औद्योगिक अनुसंधान एवं व्यापारिक भविष्यवाणी (Industrial Research and Business Forecasting) • नए-नए आविष्कारों द्वारा उत्पादन अधिक होता है। थमिको पर व्यय कम होता है। इसलिए औद्योगिक अनुसंधानशालाएं खोली जाती हैं। जहाँ नई-नई प्रविधियों व यंत्रों की खोज की जाती है।

नई-नई खोज के साथ-साथ व्यापारिक भविष्यवाणी भी विवेकीकरण का एक अंग है, जिसके आधार पर व्यापार व उद्योग की भावी योजनाओं का निर्धारण किया जा सकता है।

संगठनात्मक तत्त्व

(Organisational Aspects)

1 वैज्ञानिक पुनसंगठन (Scientific Reorganisation) • उद्योग की कार्य-क्षमता बढ़ाने के लिए इसका वैज्ञानिक आधार पर पुनर्संगठन आवश्यक हो जाता है। वैज्ञानिक पुनसंगठन के अंतर्गत अनामयिक एवं अप्रचलित प्रबंध पद्धति के स्थान पर उद्योग का वैज्ञानिक आधार पर आंतरिक पुनर्संगठन किया जाता है।

2 संयोजन (Combination) संयोजन के द्वारा छोट छोट उद्योगों को मिलाकर अनावश्यक उत्पादन एवं प्रतिस्पर्धा को कम करके व मानव-शक्ति में सन्तुलन लाकर बड़े पैमाने के लाभों को प्राप्त किया जा सकता है। उद्योग का संगठन मनमाना न होकर एक निश्चित तथा निर्धारित रीति से किया जाता है। यह संगठन सब, ट्रस्ट, काल्प पूल, चेंबर आदि काममें इत्यादि रूप में हो सकते हैं।

वित्तीय तत्त्व

(Financial Aspects)

विवेकीकरण की योजना को क्रियान्वित करने के लिए काफी धन की आवश्यकता पड़ती है। उद्योग में विवेकीकरण अपनाने के लिए वित्तीय पुनसंगठन की आवश्यकता होती है। वित्तीय पुनसंगठन में तात्पर्य अनावश्यक व्ययों को समाप्त करना, प्रशासकीय व अतिरिक्त व्ययों में कमी करना व पूंजी की उचित व्यवस्था करना होता है। उद्योग का उचित पूंजीकरण होना चाहिए न तो अति पूंजीकरण हो और न अल्प-पूंजीकरण। विवेकीकरण में वित्तीय प्रबंध के विभिन्न स्त्रोतों का मूल्यांकन किया जाता है और ऐम सामग्री में वित्तीय व्यवस्था की जाती है, जिसमें ऋण पर कम भार पड़े। इसके लिए आंतरिक वित्त-व्यवस्था पर अधिक जोर दिया जाता है।

सामाजिक तथा मानवीय पहलू

(Social and Human Aspects)

‘विवेकीकरण केवल यंत्रिक विज्ञान ही नहीं अपितु मानवीय कला भी है।’

अतः विवेकीकरण के सामाजिक व मानवीय पहलू की उपेक्षा नहीं की जा सकती। इसमें श्रमिकों की भौतिक, मानसिक व आध्यात्मिक प्रगति का प्रयत्न किया जाता है व श्रमिक असतोष एवं सघर्ष के कारणों को दूर करने का प्रयत्न किया जाता है। श्रमिकों को उचित सम्मान औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों का भाग, श्रमिकों को उचित नियुक्ति व्यापकरी दशाधीन में गुंथार व उनकी पदोन्नति की व्यवस्था आदि इसके अंतर्गत आते हैं। अन्य दशाधीन में विवेकीकरण के इस पहलू के अंतर्गत औद्योगीकरण इस प्रकार किया जाता है, जिससे सांस्कृतिक, नैतिक तथा चारित्रिक विकास पर कुप्रभाव न पड़े व औद्योगिक प्रगति में अस्वच्छता एवं अधिक भीड़ भाड़ न हो। डा० सी० एस० मेयर्स ने ठीक ही लिखा है— विवेकीकरण की यह भाग है कि व्यापार संबंधी विचार केवल स्वार्थ मय नहीं हों व व्यापारिक पहलुओं में ही न बँध जायें बल्कि आर्थिक, सामाजिक तथा मानवीय पहलुओं पर भी व्यापक दृष्टिकोण अपनाया जाए। इन पहलुओं के बिना व्यापारिक मामलों का छनपूर्ण विवेकीकरण ही होगा।

विवेकीकरण में लाभ

उत्पादन की विविधता की दृष्टि से विवेकीकरण के लाभों को चार भागों में विभक्त कर सकते हैं—

1. उत्पादकों को लाभ उत्पादकों की दृष्टि से विवेकीकरण की नीति का पालन करने से निम्नलिखित लाभ होने हैं—

(अ) लाभ में वृद्धि विवेकीकरण में उत्पादकों के लाभ में वृद्धि होती है। इसके अंतर्गत वैज्ञानिक कार्यपद्धति के उपयोग से श्रमिकों की कार्य क्षमता में वृद्धि होती है, जिससे उत्पादन अधिक होता है। साथ ही इसमें उत्पादन के निम्न अंशों की उचित नीति व व्यवस्था की जाती है जिससे उत्पादन व्यय कम हो जाय और लाभ में वृद्धि होती है।

(ब) प्रतिस्पर्धा का अंत विवेकीकरण से उद्योगशक्तियों में परस्पर संपर्क एवं सहयोग होने से प्रतिस्पर्धा का अंत हो जाता है। सहयोग से औद्योगिक लाभों में वृद्धि होती है तथा औद्योगिक स्थायित्व स्थापित होकर उत्पादन की भागीदारी अनुसार नियमित भाग एवं पूति में मनुलन स्थिति किया जाता है जिससे उत्पादकों के शान्ति व हानियाँ का निवारण होता है। वैज्ञानिक लाभ अधिक कोशल तथा सुधरी उत्पादन-विधि की क्रांतीकरण करने सामूहिक उपयोग होता है, जिससे सम्पूर्ण उद्योग का विकास प्राप्त होता है।

(स) प्रमाणीकरण का लाभ प्रमाणीकरण में निश्चित प्रमाण का ही माल बनता है। इसमें निम्न लाभ मिलने की आशा होती है—(1) प्रमाणीकरण में बड़े पैमाने पर उत्पादन हो सकती है तथा केवल थोड़ी सी प्रमाणीत किस्में तैयार करने से उत्पादन व्यय भी कम हो जायेगा। (2) प्रमाणित वस्तुओं के बनाने में एवं स्थान पर अन्य उत्पादन द्वारा निर्मित वस्तु का प्रयोग हो सकता है। (3) वस्तुओं की दिसाने को आसानी से नहीं रहती, क्योंकि थोड़े किस्म के कारण उपभोक्तायण बिना छोटे माल को लेते

है। (4) अनेक प्रकार या डिजाइन की वस्तुएं बनाने में समय व धन नष्ट नहीं होता है। (5) प्रमाणित वस्तुएं अच्छी किस्म की हानि का कारण ग्राहकों का विश्वास प्राप्त कर लेती हैं। डॉ० किम्बल के शब्दों में, प्रमाणित वस्तु विशेष वस्तुमहंगा अधिक सतीतप्रद होती है। इसीलिए जब तक बहुत बड़ा कारण नहीं तब तक ग्राहक प्रमाणित वस्तुएं नहीं इच्छाते। (6) प्रमाणीकरण की प्रोत्साहन मिलता है।

(द) शुभमन्य इगक द्वारा उत्पादन की विधियाँ अधिक होती हैं व कच्चे मान तथा मानवीय प्रयत्न का बिनाग का रोक गत है। उत्पादन एवं कार्यकुशलता में वृद्धि होती है व अपव्यय भी कम हो जाता है।

(घ) मूलतम पूँजी का उपयोग विवेकीकरण के कारण उत्पादकता कम कम घाटियाँ सही काम आता सबूत है। विशिष्टीकरण होने में कच्चे माल का प्रयत्न वितरण एवं परिवहन व्यय इत्यादि भी कम आ जाते हैं। अतः पहले की अपेक्षा उच्च गुणवत्ता में कम पूँजी लगानी पड़ती है।

(ङ) श्रमिक एवं पूँजीपति में एकता विवेकीकरण के परिणामस्वरूप पूँजीपति और श्रमिक एक दूसरे के प्रति निश्चिंत आ जाते हैं। इसमें सहयोग की भावना में वृद्धि होती है जिससे राष्ट्र भी लाभान्वित होता है।

(च) यंत्रीकरण के लाभ विवेकीकरण के अंतर्गत उद्योग में अधिकाधिक यंत्रीकरण किया जाता है। यंत्रीकरण अधिक मात्रा में उत्पादन होता है तथा उत्पादित वस्तु में एकरूपता पाई जाती है। यंत्रीकरण में श्रम विभाजन की प्रोत्साहन मिलता है।

(ज) औद्योगिक अनुसंधान की सुविधाएं उत्पादन एवं वितरण-वृद्धि का केंद्रीकरण होने में अनुसंधान के लिए पर्याप्त स्थान रहता है। कारण यह है कि सभी उद्योगों में सामूहिक प्रयत्न एवं साधन अनुसंधान के लिए उपलब्ध रहते हैं जिससे संपूर्ण उद्योग लाभ उठा सकता है। औद्योगिक अनुसंधान एवं प्रयोगशाला तथा यथा व उत्पादन विधियों का आविष्कार होता रहता है व उद्योग निरंतर प्रगति करते रहते हैं।

2 श्रमिकों के लाभ विवेकीकरण में श्रमिकों को होने वाले लाभों में प्रकार हैं—

(अ) रोजगार में स्थिरता विवेकीकरण के कारण उद्योगों को प्राप्त हानि बाल लाभों में स्थिरता आ जाने से श्रमिकों के रोजगार में भी स्थिरता आ जाती है। दीर्घकाल में रोजगार के अवसर भी बढ़ जाते हैं।

(ब) कार्यक्षमता में वृद्धि उत्तम औजार उत्तम प्रबंध व उत्तम शिक्षा के कारण मजदूरों की कार्यक्षमता बढ़ जाती है। अच्छा बुझावरण व अच्छी सामग्री मजदूरों को अधिक कार्य करने के लिए प्रेरित करती है।

(ग) वेतन में वृद्धि उत्तम प्रबंध द्वारा मजदूरों की कार्यक्षमता बढ़ जाती है जिससे उत्पादन लागत कम हो जाती है कारखानों को अधिक लाभ होना है तथा वे मजदूरों की असली मजदूरी बढ़ा देते हैं।

(द) गतिशीलता में वृद्धि - विवेकीकरण में यंत्रों का सर्वत्र एवं सभी क्रियाओं के लिए समान रूप में उपयोग होने के कारण श्रमिकों की गतिशीलता बढ़ जाती है।

(य) पारस्परिक सहयोग - विवेकीकरण में श्रमिक एवं पूँजीपति एक दूसरे के निकट आकर एक-दूसरे के दृष्टिकोण को समझने का प्रयत्न करते हैं। दोनों पक्षों में पारस्परिक सहयोग बने रहने से दोनों को ही लाभ होता है।

3 उपभोक्ताओं को लाभ - विवेकीकरण उपभोक्ताओं को निम्नलिखित लाभ पहुंचाता है—

(i) सस्ते मूल्यों पर उच्चकोटि की वस्तुएं - उपभोक्ताओं को विवेकीकरण के परिणामस्वरूप सस्ती दर पर उच्चकोटि की वस्तुएं मिलने लगती हैं, इससे उनकी शक्ति बढ़ जाती है।

(ii) चुनाव के भ्रमों से मुक्ति - माल के प्रमापित बिस्म का होना उपभोक्ताओं की एक ही प्रकार की अनेक वस्तुएं नहीं देखनी पड़ती और उसे इच्छित वस्तु की धृता से भिन्न जाती है, जिससे इसके समय की बचत होती है।

(iii) रहन-सहन के स्तर में वृद्धि - सस्ते मूल्यों पर उत्तम किस्म की वस्तुएं मिलने के कारण लोगों के रहन सहन का स्तर ऊंचा हो जाता है। उपभोक्ता की वास्तविक आय बढ़ जाती है और वह अधिक वस्तुओं का उपभोग कर सकता है।

(iv) राष्ट्र अथवा समाज को लाभ - विवेकीकरण राष्ट्र अथवा समाज के लिए निम्न प्रकार से लाभ पहुंचाता है—

(अ) राष्ट्रीय आय में वृद्धि : विवेकीकरण के उपयोग से देश की औद्योगिक व आर्थिक प्रगति होती है। फलस्वरूप उत्पादन बढ़ता है। उत्पादन बढ़ने से राष्ट्रीय आय बढ़ती है व अधिक मकट से छुटकारा मिल जाता है।

(ब) विदेशी प्रतिযোগिता से रक्षा - विवेकीकरण के उपयोग से उद्योगों की क्षमता बढ़ जाती है तथा वे विदेशी प्रतियोगिता का सामना कर सकते हैं।

(स) राष्ट्रीय वृद्धि - विवेकीकरण में उत्पादन-क्रियाओं में माल, श्रम, पूँजी आदि के प्रयोग में जो अपव्यय होता है, वह समाप्त हो जाता है जिससे राष्ट्रीय वृद्धि होती है।

(द) व्यापारिक चक्रों से बचा रहना - विवेकीकरण की योजना के अंतर्गत मांग एवं पूर्ति में समन्वय स्थापित किए जाने में देश व्यापारिक चक्रों के दुष्प्रभाव से बचा रहता है।

(य) विवेकीकरण के उपयोग में दीर्घकालीन आर्थिक योजनाओं का निर्माण किया जा सकता है।

विवेकीकरण के दोष एवं कठिनाइयाँ

विवेकीकरण में उपरोक्त लाभों के होते हुए भी बहुत सी कठिनाइयाँ व दोष हैं। यह कहा जाता है कि “विवेकीकरण के मार्ग में भी उतने ही गड्ढे हैं, जितनी सफलता की आशाएँ।” “प्रो० बले का कथन है—“विवेकीकरण की कठिनाइयाँ उनको

सुलझाने वालों की योग्यता के अनुपात में अधिक है।”

विवेकीकरण के प्रयोगात्मक स्वरूप को देखते हुए उसमें अनेक दोष पाए जाते हैं जिसके कारण ही श्रमिकों, श्रम तथा एवं उद्योगपतियों की ओर से उसका बड़ा विरोध किया जाता है। उनके दृष्टिकोण व्यक्तिगत हितों पर ही आधारित हैं।

1 श्रमिक द्वारा विरोध सामान्य रूप से श्रमिकों एवं श्रम संबंधों के दृष्टिकोण में विवेकीकरण के निम्न दोष है जिसके आधार पर उनका विरोध करते हैं।

1 बेरोजगारी में वृद्धि विवेकीकरण में मशीनों का अधिकाधिक प्रयोग होने का तात्कालिक प्रभाव यह होता है कि बहुत-से श्रमिकों को काम से अलग कर दिया जाता है। फलतः उनमें बेरोजगारी, भुखमरी एवं गरीबी बढ़ती है।

2 पूँजी का श्रम पर आधिपत्य विवेकीकरण में नई नई स्वचालित मशीनों का प्रयोग में श्रमिकों का महत्त्व कम हो जाता है। प्रो० हान्सन के अनुसार, विवेकीकरण में समाज के सबके बड़े दोष आय का ग्यमान वितरण का प्रोत्साहन मिलता है। अनेक उद्योगों में उत्पादकता वृद्धि उपायों से न केवल श्रमिकों की ही वृद्धि होती है परंतु श्रमिकों द्वारा उत्पादन में योग भी कम होना है। इसमें पूँजी की अधिक व श्रम का कम भूग मिलता है। पूँजी श्रम की अपेक्षा अधिक महत्त्वपूर्ण हो जाती है।

3 श्रमिकों का शोषण प्रायः विवेकीकरण की योजना उत्पादकों द्वारा श्रम के शोषण का साधन समझी जाती है। श्रमिकों का कहना है कि विवेकीकरण में जो उत्पादन में वृद्धि होती है उसकी तुलनात्मक मजदूरी में वृद्धि नहीं होती। इसी प्रकार अधिकांश लाभ श्रमिकों को मिलने में बजाय उद्योगपतियों की जेब में जाता है।

4 श्रमिकों के कार्यों का बोझ बढ़ना विवेकीकरण की योजना व्यापक वर्ग में श्रमिकों के कार्यभार में बढ़ा हो जाती है। विंगपन यदि कारखाने का वतावरण स्वास्थ्यप्रद नहीं है तो मशीनें यंत्र टूटती हैं। अनिश्चित उत्तरदायित्व एवं काम के घान के कारण मजदूरों का स्वास्थ्य बिगड़ने का डर रहता है।

5 गतिशीलता में कमी विवेकीकरण का कारण श्रमिकों की गतिशीलता में कम जाता है क्योंकि समय आगत विवेकीकरण का कठोर रूप अनुप्यक्त की प्रकार के कार्य करने के योग्य रहता है और यदि उसकी नोकरी छूट जाती है तो वह अप्रज्वाय करने में सक्षम अभ्यस्त होता है।

6 नीरस एवं घबराहट जीवन श्रमिकों की यंत्रा पर यंत्रा की गति एवं निश्चित प्रशिक्षण का अनुसार कार्य करना होता है जिसमें श्रमिकों का जीवन यंत्रवत एवं नीरस हो जाता है।

7 संगठन का दोष श्रमिकों के ऊपर कुछ श्रमिकों का कहना है कि उद्योगपति संगठन संबंधी दावा का श्रमिकों पर मढ़ देते हैं और उनका कार्यभार बढ़ाकर अधिक लाभ लेने का प्रयत्न करते हैं।

(2) उद्योगपति वर्ग द्वारा विरोध उद्योगपति वर्ग द्वारा भी विवेकीकरण का विरोध किया जाता है क्योंकि उनकी भी अनेक कठिनाइयाँ हैं—

(1) अत्यधिक पूँजी की आवश्यकता उद्योगपतियों का कहना है कि विवेकी

करण की योजना लागू करने में पर्याप्त पूँजी का विनियोग करना पड़ता है। परन्तु उस विनियोजित पूँजी पर उचित प्रतिफल मिलने की गारंटी नहीं होती है।

(ii) कुशल प्रवधकों का अभाव विवेकीकरण के कारण औद्योगिक इकाइयों का आकार काफी बड़ जाता है, जिसके प्रवध के लिए उच्च श्रेणी की प्रवध क्षमता आवश्यक होती है परन्तु उच्च प्रवधकों का मिलना कठिन होता है, जो विवेकीकृत उद्योगों का कुशलतापूर्वक प्रवध कर सके।

(iii) राष्ट्रीयकरण का अभाव सरकार उद्योगों का किसी भी समय राष्ट्रीयकरण कर सकती है। ऐसी दशा में पूँजीपति भारी विनियोग करके पूँजी की जोखिम नहीं उठाना चाहते।

(iv) पुरानी मशीनों की बर्बादी नवीनीकरण के कारण तुरत बहुत बड़ी मात्रा में पूँजी की आवश्यकता पड़ती है। नई मशीनों को उत्पादन कार्य में लगाने में पुरानी मशीनों की बर्बादी होने लगती है।

3 श्रम दोष विवेकीकरण के अन्य दोष निम्नलिखित हैं—

(i) विवेकीकृत उद्योगों में कुछ सीमा तक एकाधिकार आ जाता है, जिससे उपभोक्ताओं के शोषण का भय रहता है।

(ii) विवेकीकरण संयोजन प्रवृत्ति प्रोत्साहित करता है, परन्तु कभी-कभी यह संयोजन इतने विस्तृत आकार के हो सकते हैं, जिससे बड़े व्यापार की बुराईयाँ इसमें आ जाती हैं।

(iii) कुटीर उद्योगों का विवेकीकृत उद्योगों से प्रतिस्पर्धा करना संभव नहीं होता। अतः उनकी अवधि प्रारम्भ हो जाती है।

(iv) प्रमाणीकरण के कारण मौलिकता तथा व्यक्तित्व का अन्त हो जाता है।

विवेकीकरण की योजना कैसे सफल हो ?

विवेकीकरण के उपर्युक्त दोषों से ऐसी धारणा नहीं बना लेनी चाहिए कि यह कोई बुरी नीति है। युक्ति की नीति तो सदैव हिम में ही होती है। इस संवध में इतना अवश्य ध्यान में रखना चाहिए यदि विवेकीकरण दोषरहित संभव हो जाए तभी बिना आगू के विवेकीकरण किया जा सकता है। इसके लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1 सर्वदलीय सहयोग विवेकीकरण की जो भी योजना क्रियान्वित की जाए, वह सरकार, उद्योगपति और श्रमिकों तीनों पक्षों की सहमति, सहयोग और समन्वय से क्रियान्वित की जाए।

2 विवेकीकरण की योजना धीरे धीरे लागू की जाए विवेकीकरण की योजना एकदम लागू न की जाकर अनेक चरणों में लागू की जाए, जिनमें श्रमिकों की छंटनी न की जाए अथवा उनमें बेरोजगारी न फैले। योजना इस प्रकार होनी चाहिए।

(i) हर वर्ष जो अधिक मृत्यु वृद्धावस्था व अन्य कारणों से कार्य छोड़ देते हैं, उनके स्थान पर नए श्रमिक न रख कर उनका कार्य दूसरों को दे दिया जाए।

(ii) श्रमिकों की छटनी यदि आवश्यक हो तो इस सबंध में सूची बनाकर, जो अधिनियम पुराने हो, उन्हें पहले हटाया जाए तथा छटनी हेतु पहले में ही प्राथमिकता क्रम निश्चित रहना चाहिए और इसकी सूचना श्रमिकों को भी होनी चाहिए।

(iii) छटनी किए गए श्रमिकों के लिए कार्य के अवसर की व्यवस्था की जाय, साथ ही यह भी ध्यान में रखा जाए कि उनकी मजदूरी पर प्रतिकूल प्रभाव न पड़े।

(iv) हटाए गए श्रमिकों के स्थान पर रूखे जाने वाले श्रमिकों में उनको सर्वप्रथम अवसर दिया जाना चाहिए, जो ऐसी छटनी के कारण बेरोजगार हो गए हैं। इस सबंध में रोजगार कार्यालय की सेवाओं का भी प्रयोग करना चाहिए।

3. शिक्षा निधि का निर्माण नई मशीनों के लिए पूंजी की समस्या को हल करने हेतु प्रत्येक निधि का सृजन किया जाना चाहिए।

4. श्रमिकों का प्रबंध में सहयोग विवेकीकरण की योजना में श्रमिकों की सहभागिता तथा सहयोग प्राप्त करने के लिए यह आवश्यक है कि उनको उद्योगों के प्रबंध में हिस्सा दिया जाए।

5. अनुसंधान समिति प्रत्येक उद्यम में एक अनुसंधान समिति बनाई जाए, जो उन्हीं उद्योग से संबंधित उद्योगों का अनुसंधान करे। समिति द्वारा प्रत्येक किस्म के प्रमाण निकाले जाए काम को करने की आदतें बिधिया खोजी जाए आदि।

6. बेकारी दूर करने का प्रयत्न विवेकीकरण में यदि बेकारी होती है तो उद्योग-पतियों को पहले में ही सावधान रहना चाहिए तथा ऐसे उपाय करने चाहिए, जिससे बेरोजगार श्रमिकों को काम मिल सके।

7. लाभ का समान वितरण विवेकीकरण से मिलने वाले लाभ को सभी पक्षों में समान रूप में बांटा जाना चाहिए। जहां एक ओर उद्योगपतियों के लाभ में वृद्धि हो, वहां दूसरी ओर श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि तथा उपभोक्ताओं को सस्ती व अच्छे किस्म की वस्तुएं मिलनी चाहिए।

8. समस्त शिक्षाओं में विवेकीकरण विवेकीकरण के समस्त अंग एक साथ लागू किए जाने चाहिए जैसे मशीनों का नवीनीकरण वैज्ञानिक प्रबंध संयोग, विशिष्टीकरण आदि। उसी दिशा में उत्पादन के सामाना का समुचित विकास संभव होता है।

9. प्रशिक्षण की सुविधा श्रमिकों को कुशल बनाने के लिए तकनीकी शिक्षा की व्यवस्था होनी चाहिए। प्रशिक्षण की सुविधा की व्यवस्था भी सामूहिक रूप में की जा सकती है।

श्रमिका का विरासत कम करने की दृष्टि से उपयुक्त सुझावों के अतिरिक्त प्रथम योजना में योजना आयोग ने निम्नलिखित सुझाव दिए थे—(1) कार्यभार विशेषज्ञों द्वारा की गई तकनीकी जांच के आधार पर निश्चित किया जाए और विशेषज्ञों का पुनराव प्रबंधन दोनों व द्वारा किया जाए। (2) स्वेच्छा से अवकाश ग्रहण करने वाले श्रमिका की दृष्टि दी जानी चाहिए। (3) यदि छटनी आवश्यक हो तो नई नियुक्ति का भी विचार बनाया जाए, नई मशीन नही करनी चाहिए। (5) नौकरी में हटाए जाने

वाले श्रमिकों को अन्य कार्यों में प्रशिक्षण प्राप्त करने की सुविधाएँ दी जानी चाहिए।
(6) छटनी किए गए श्रमिकों को सार्वजनिक उपक्रमों के रोजगार में प्राथमिकता मिलनी चाहिए।

भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण (Rationalisation in Indian Industries)

हमारे देश में विवेकीकरण व आधुनिकीकरण की विशेष आवश्यकता है। इसके प्रधान कारण निम्नलिखित हैं—

1. स्तिरिस्त रोजगार प्राप्त करने के लिए भारत जहाँ भूमि पर जनसंख्या का अत्यधिक भार है और जहाँ जनसंख्या तीव्र गति से बढ़ रही है, वहाँ यह आवश्यक हो जाता है कि उद्योग एवं संवाओं के विकास की इस समस्या का हल किया जाए लेकिन पुरानी एवं प्रचलित मशीना और तकनीक द्वारा रोजगार में वृद्धि नहीं की जा सकती, क्योंकि वर्तमान तीव्र प्रतियोगिता के युग में अनार्थिक एवं अक्षम्य कार्यों को काट स्थान नहीं है। अतः बेकारी की समस्या को हल करने के लिए एक अत्यधिक रानगार व निर्माण के लिए भारतीय उद्योगों में तेजी से विवेकीकरण की योजना लागू करना आवश्यक है। यद्यपि विवेकीकरण में अल्पकाल में बेरोजगारी में वृद्धि होती है तबिन दीर्घकाल में रोजगार के अवसर बढ़ते हैं। एक अनुमान के अनुसार विवेकीकृत औद्योगीकरण में भारतवर्ष में प्रतिवर्ष लगभग 35 लाख व्यक्तियों का रोजगार प्रदान किया जा सकता है।

2. निधनता एवं निम्न उत्पादकता स्तर को दूर करने के लिए पुरानी उत्पादन तकनीक एवं अप्रचलित मशीना के प्रयोग के कारण भारतीय उद्योगों में उत्पादकता का स्तर काफी नीचा है। उत्पादकता का स्तर नीचा होने के कारण वस्तुओं की लागत अधिक होती है और श्रमिका का कम मजदूरी मिलती है। कम मजदूरी के कारण जनता की श्रम शक्ति और मांग कम रहती है और कम मांग के कारण कम विक्री चलन कम उत्पादन आगा। अतः देश में निधनता का यह विषय कुचक्र बन गया है जिसका समाधान करना आवश्यक है। इसके लिए आवश्यक है कि उद्योगों में आधुनिकीकरण तथा विविधता का प्रयोग किया जिससे उत्पादन व उत्पादकता में वृद्धि हो।

3. पारस्परिक सहयोग से औद्योगिक कुशलता में वृद्धि के लिए भारतीय उद्योगपतियों में मिलजुलकर औद्योगिक सुधार एवं प्रगति की भावना नहीं पाई जाती है। उनके सम्बंध में कहा जाना है कि वे मिलजुलकर तैरने के बजाय अकेले रहकर डूबना अधिक पसंद करते हैं। अतः पारस्परिक सहयोग द्वारा औद्योगिक कुशलता वृद्धि के लिए विवेकीकरण की आवश्यकता है।

4. अनार्थिक औद्योगिक इकाइयों को समाप्त करने के लिए भारत में प्रायः प्रत्येक उद्योग में अनेक इकाइयाँ अनार्थिक हैं। राष्ट्रीय श्रम आयोग द्वारा गठित मंत्री वरुण उद्योग अध्ययन दल ने बताया था कि अनेक सूती मिलें अनार्थिक हैं। उन्हें या तो दण्ड इकाइयों के साथ मिला दिया जाय या समाप्त कर दिया जाए। इसी प्रकार कोयला

उद्योग कागज उद्योग व जूट उद्योग में अनाधिक आकार की इकाइयाँ पाई जाती है। अनाधिक इकाइयों के कारण साधनों का अपव्यय होता है और लागत अधिक रहती है। अतः इस दृष्टि में भी विवेकीकरण अत्यंत आवश्यक है।

5 अप्रचलित तथा घिसी पिटी मशीनों को बदलने के लिए अनेक पुराने भारतीय उद्योगों में सगी हुई मशीनें पुरानी अप्रचलित व घिसीपिटी हैं। इससे मरम्मत व भरण पोषण पर अधिक व्यय करना पड़ता है और श्रमिकों पर काय-भार अधिक रहता है तथा प्रति श्रमिक उत्पादकता कम रहती है। हमारे मृत्ती वस्त्र उद्योग की अधिकांश मशीनें 50 वर्ष पुरानी हैं और चीनी उद्योग की मशीनें 40 वर्ष पुरानी हैं। जूट उद्योग की मशीनों की तो और भी बुरी हालत है। अतः अप्रचलित एवं घिसीपिटी मशीनों के बदलने के लिए आपुनिकीकरण की आवश्यकता है।

6 विदेशीय विनिमय प्राप्त करने के लिए पंचवर्षीय योजनाओं की सफलता के लिए यह आवश्यक है कि प्राप्त मात्रा में विदेशी मुद्रा का अंजन किया जाए। इसके लिए आवश्यक है कि एक बार परंपरागत वस्तुओं जैसे जूट, चाय, मूती वस्त्र बाड़ि का निर्यात बढ़ाया जाए और दूसरी ओर नई वस्तुओं जैसे हल्की इजीनियरिंग की वस्तुएं साइकिल, बिजली के पंख, पपड़ा सीने की मशीनें आदि के लिए नया बाजार खोजे जाए। इस उद्देश्य को विवेकीकरण द्वारा लागत घटाकर और बिस्म सुधार कर ही प्राप्त किया जा सकता है।

7 सहकारिता का आधार पर काय-समता से वृद्धि हमारे देश में चाहे वह लघु उद्योग हो या प्रमुख उद्योग इन सभी उद्योगों में मगठन एवं सहकारिता का अभाव पाया जाता है। सीमेण्ट उद्योग ही एक ऐसा उद्योग है जिसमें सहकारिता का आधार पर काय किया जाता है। विवेकीकरण की योजना कार्यान्वित होने पर सहयोग की भावना स्वाभाविक रूप में जागृत होने लगेगी जिसका प्रभाव उद्योगों की काय-समता पर भी पड़ेगा।

8 विभिन्न समितियों तथा आयोगों द्वारा सिफारिशों विभिन्न समितियों तथा आयोगों ने भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण की आवश्यकता पर विक्षेप जार दिया है। जिन समितियों व आयोगों ने विवेकीकरण की योजना लागू करने की सिफारिश की है वे इस प्रकार हैं—(i) योजना आयोग (ii) औद्योगिक विकास समिति 1951 (iii) जूट सर्वेक्षण उद्योग 1953 (iv) अन्तर्राष्ट्रीय नियामन दल 1954 (v) भारतीय लोक सभा प्रस्ताव 1954 (vi) रानधुर मूती वस्त्र मिल विवेकीकरण समिति 1956 (vii) नियामन सम्बद्धन समिति 1957 (viii) भारतीय श्रम सम्मेलन (ix) जूट उद्योग के लिए भाग्य सरकार द्वारा नियुक्त नन्दन आपुनिकीकरण समिति 1958 (x) चीनी उद्योग की विकास परिपद 1962 (xi) मूती वस्त्र मिल उद्योग का काय-कारी दल।

9 राष्ट्रीय स्तर पर वृद्धि के लिए औद्योगिक संघर्ष का अर्थ यह नहीं है कि अत्यंत प्रगतिशील तथा की अपेक्षा हमारे देश में प्राप्त करने योग्य व राष्ट्रीय आय बहुत कम है। यदि उद्योगों में—विवेकीकरण की योजना का कार्यान्वित कर दिया

जाय तो उत्पादन में वृद्धि की जा सकती है जिससे प्रति व्यक्ति राष्ट्रीय आय में भी होगी। आय में वृद्धि होने से निःसंदेह उनके जीवन स्तर में भी सुधार हो सकेगा।

IO विदेशी प्रतियोगिता का सामना करते हेतु हमारे प्रतिस्पर्धियों ने अपने यहां के उद्योगों में विवेकीकरण योजना लागू कर दी है। इसके परिणामस्वरूप हमें विदेशी बाजार में कठिन प्रतियोगिता का सामना करना पड़ रहा है, विशेषतः सूती वस्त्र और बूट उद्योग में। जूट के क्षेत्र में फिलीपाइंस और दक्षिणी अफ्रीका तथा सूती वस्त्र उद्योग के क्षेत्र में चीन, जापान और ब्रिटेन से हमें कटु प्रतिस्पर्धा करनी पड़ती है। अतः प्रतिस्पर्धक देशों का सफलपूर्वक सामना करने के लिए हमें भी हमारे उद्योगों में विवेकीकरण का सहारा लेना पड़ेगा। इस संबंध में कहा जाता है, 'विवेकीकरण ही निर्यात बाजार में भारतीय उद्योगों की प्रतिस्पर्धा करने की शक्ति में वृद्धि के लिए सबसे अधिक प्रभावशाली उपाय है।'

उपर्युक्त तथ्यों के आधार पर ही समय-समय पर स्थापित विभिन्न 'समितियों और आयोगों ने देश में उद्योगों के विवेकीकरण पर जोर दिया है। अंतर्राष्ट्रीय आयोग न दल के अनुसार, "विवेकीकरण को रोकना व आधुनिकीकरण में बाधा डालना केवल अताकि कि ही नहीं, बल्कि भारतीय उद्योगों को वर्चस्व अस्थिरता और अवनति के गर्त में डकेलना है।" निष्कर्ष के रूप में हम यह कह सकते हैं कि भारत के सभी बड़े उद्योगों में विवेकीकरण की योजना लागू कर देनी चाहिए, क्योंकि शीघ्र तथा मितव्ययी औद्योगिक विकास के लिए यह अत्यंत आवश्यक है।

भारत में विवेकीकरण आंदोलन का इतिहास

(History of Rationalisation Movement in Indian Industries)

विवेकीकरण का प्रारम्भ - भारत में विवेकीकरण का प्रारम्भ सर्वप्रथम सूती वस्त्र उद्योग में किया गया, जिसमें क्षमता पद्धतियों के रूप में 1926 में ई० डी० ससून एंड कंपनी लि० मिल ने मनचेस्टर मिल में विवेकीकरण की योजना क्रियान्वित की। सन् 1927 में टैरिफ बोर्ड ने बंबई की मिलों की क्षमता बढ़ाने और प्रति व्यक्ति अधिक उत्पादन करने की आवश्यकता पर बल देते हुए सुधार की योजनाओं पर जोर दिया।

सीमेंट उद्योग में तीव्र प्रतिस्पर्धा और मूल्य-कटौती का सामना करने के उपाय के रूप में विवेकीकरण प्रारम्भ किया गया और सन् 1927 में भारतीय सीमेंट उत्पादक संघ की स्थापना की गई। 1930 में सीमेंट मार्केटिंग कंपनी और सन् 1936 में एमोसि-पेटेड सीमेंट कंपनी की स्थापना हुई।

बंबई की सूती मिलों में क्षमता पद्धतियों को अपनाने के पश्चात् सन् 1935 में अहमदाबाद और सन् 1937 में कानपुर की सूती वस्त्र मिलों में विवेकीकरण के उपायों को लागू करने के प्रयत्न किए गए, परन्तु श्रमिकों के विरोध के कारण योजनाएँ स्थगित करनी पड़ी और सफल न हो सकी। कानपुर की सूती मिलों में श्रम के विरोध का अध्ययन करने के लिए सन् 1937 में डॉ० राजेन्द्र प्रसाद की अध्यक्षता में कानपुर श्रम जांच समिति नियुक्त की गई। इस समिति ने विवेकीकरण का समर्थन किया और सुझाव

दिया कि उद्योगपतियों की नीति श्रमिकों का शोषण करने की न होकर माल व मशीन का शोषण करने की होनी चाहिए।

द्वितीय विश्वयुद्ध व युद्धोत्तर काल में विवेकीकरण : सन् 1939 में द्वितीय महायुद्ध प्रारंभ हुआ। इस युद्धकाल में उद्योग उत्पादन-कार्य में इतने व्यस्त रहे कि उन्हें विवेकीकरण की ओर कोई ध्यान देने का अवसर ही नहीं मिला। युद्ध के पश्चात् मशीनों की अवस्था आने, मांग कम हो जाने, निर्यात घट जाने तथा मशीनों इत्यादि के गिनी पिरी हो जाने पर उद्योगपतियों ने आधुनिकीकरण की दशा में प्रयास किए।

योजना काल में विवेकीकरण : स्वतंत्रता के पश्चात् में योजनामय विधि में देश में औद्योगिक विकास की गति तीव्र करने के लिए, उत्पादकता में वृद्धि करने के लिए एवं रोजगार के अवसरों का विस्तार करने के लिए विवेकीकरण की विस्तृत योजनाएँ क्रियान्वित की जा रही हैं और इस दिशा में सरकार आवश्यक सहयोग प्रदान कर रही है।

आधुनिकीकरण—विवेकीकरण का नया रूप (Modernisation of Cotton Textile Industry)

विवेकीकरण को वर्तमान औद्योगिक जगत में एक नए नाम से पुकारा जाने लगा है। यह नाम आधुनिकीकरण है। आधुनिकीकरण से तात्पर्य नई मशीन व उपकरण लगाने या मशीनों में सुधार करने से है। परंतु व्यापक दृष्टिकोण से इसका अर्थ मशीन मशीनों के लगाने के अतिरिक्त उन्नत प्रबंधनीय एवं तकनीकी विधियों में प्रशिक्षित श्रमचारियों की नियुक्ति तथा काम करने की सुधरी विधियाँ भी शामिल हैं। स्मरण रहे कि आधुनिकीकरण एक गतिशील तथा निरंतर प्रगति करने वाली विधि है, क्योंकि मशीनों में निरंतर सुधार होते रहते हैं। अतः व्यावहारिक रूप से आधुनिकीकरण का कोई निश्चय मापदंड स्थापित नहीं किया जा सकता।

सूती वस्त्र उद्योग का आधुनिकीकरण (Modernisation of Cotton Textile Industry)

सूती वस्त्र उद्योग भारत का सबसे प्रमुख व बड़ा उद्योग है, लेकिन खेद का विषय है कि अनाधिक आकार की मिलों श्रमिक लागत, विदेशी प्रतियोगिता एवं पुरानी तकनीक के कारण इस उद्योग को बहुत-सी समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है। इस संदर्भ में सूती वस्त्र उद्योग के आधुनिकीकरण पर जोशी समिति का यह विचार बहुत ही महत्वपूर्ण है, “यदि समय रहते ही हमारी मिलें आधुनिक यंत्रों से सज्जित नहीं की जाती तो आगे चलकर वही सकट व बेकारी की स्थिति पैदा हो जाएगी जिससे बचने के लिए श्रमिक इतने चिंतित हैं। वह सर्वविदित है कि भारत में बहुत-सी मिलें पुरानी और जर्जर मशीनों से काम चला रही हैं” यदि अन्य बातों को इन स्थिति में पट्टा देने से बचना है तो उनका आधुनिकीकरण एक अपरिहार्य आवश्यकता है।”

सक्षेप में निम्न कारणों से भारतीय सूती वस्त्र उद्योग का आधुनिकीकरण आवश्यक है—

1 प्राचीन मशीनें भारतीय सूती वस्त्र उद्योग में इस समय जो मशीनें हैं वे काफी पुरानी हैं। 30 से लेकर 40 प्रतिशत मशीनें 40 वर्ष पुरानी हैं तथा लगभग 65 प्रतिशत मशीनें 20 वर्ष से अधिक पुरानी हैं। फसत उत्पादन की विधि में नीचे स्तर की और उत्पादन लागत अधिक रहती है व धमिको पर कायभार अधिक रहता है। अतः उत्पादन में मितव्ययिता एवं क्षमता लाने के लिए यह आवश्यक है कि उद्योग में आधुनिकतम मशीनों को लगाया जाए।

2 अनाधिक आकार की मिलें भारत में अनाधिक आकार की मिलों की संख्या भी काफी अधिक है। सन 1969 में 81 मिलें अनाधिक परिस्थानियों के कारण बंद थीं, जिनके परिणामस्वरूप एक ओर प्रतिस्पर्धक शक्ति में बाधा में पड़नी है। अतः ऐसी मिलों को आधिक आकार का बनाने व उनकी क्षमता का स्तर उठाने की अनिवार्यता है। भारतीय सूती वस्त्र मिल संघ के भूतपूर्व अध्यक्ष श्री कृष्णराज चैन्नूर के शब्दों में हमें यह जानना चाहिए कि अर्थव्यवस्था को विस्तार व उसके क्षमतापूर्ण व आर्थिक परिचालन के लिए आकार की मितव्ययिता का नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है। अतः जहां वही भी संभव हो अनाधिक आकार की इकाइयों को शक्तिशाली इकाइयों में मिला देना चाहिए।

3 स्वचालित ढर्रों का कम प्रयोग भारत में स्वचालित ढर्रा का प्रयोग अन्य देशों की तुलना में बहुत कम है जैसा कि निम्नलिखित तालिका में अंकों से स्पष्ट है।

तालिका—1

देश	कुल ढर्रों में प्रतिशत	देश	कुल ढर्रों में प्रतिशत
संयुक्त राज्य	100	संयुक्त अरब गणराज्य	59
हांगकांग	100	चीन	40
रूस	72	इंग्लैंड	40
पाकिस्तान	69	भारत	15.6

4 धमिको का उत्पादकता स्तर कम है भारतीय सूती वस्त्र उद्योग में धमिकों की उत्पादकता का स्तर नीचा है। एक अनुमान के अनुसार जापानी धमिक औसतन 14 से 15 ढर्रा की देखभाल करता है जबकि भारतीय धमिक औसतन 2 ढर्रा का ही चला पाता है। यह स्थिति स्वेदजनक है। इसमें सुधार उसी समय संभव है जब उद्योग में आधुनिकीकरण और पुनसंयोजन के कार्यक्रम कार्यान्वित किया जाए।

5 **निर्यात में वृद्धि** सूती वस्त्र उद्योग भारत का एक परंपरागत विदेशी मुद्रा अर्जन करने वाला है। परंतु निर्यात बाजार में बढ़ती हुई प्रतियोगिता के कारण भारतीय सूती वस्त्र उद्योग को कठिन स्थिति का सामना करना पड़ रहा है। भारत को सूती वस्त्र के विदेशी बाजारों में जापान, हांगकांग, चीन व इंग्लैंड से प्रतियोगिता करनी पड़ती है। निर्यात बढ़ाना की संभावना अभी की जा सकती है जबकि कपड़े का लागत मूल्य कम किया जाए और उत्पादन की किस्म में सुधार किया जाए जो बिना आधुनिकीकरण के संभव नहीं है।

॥ देश में उपयोग बढ़ाने के लिए भारत में प्रति व्यक्ति कपड़े का उपयोग अन्य देशों की तुलना में बहुत कम है। इसका मूल कारण एक ओर तो कीमतों का अधिक होना तथा दूसरी ओर नागरिकों की कय-शक्ति का सीमित होना है। अतः अधिक उपयोग के लिए कपड़े की कीमत कम जाए और इसके लिए आधुनिकीकरण की आवश्यकता है।

7 **कृत्रिम रंगावली वस्त्र उत्पादन** आज कृत्रिम रंगों में बने कपड़े जैसे नाइलॉन, टेरीकाट व टेरीलीन इत्यादि की मांग प्रायः प्रत्येक राष्ट्र में बढ़ रही है। इसके उत्पादन की दृष्टि में भी नवीन मशीनों और तकनीकों की आवश्यकता है।

सूती वस्त्र उद्योग के आधुनिकीकरण में प्रगति

प्रथम योजना की समाप्ति तक सूती वस्त्र उद्योग में आधुनिकीकरण की प्रगति बहुत ही कम हुई। एक अनुमान के अनुसार 1946 से 1953 तक स्वचालित करघों की संख्या 7430 से बढ़कर 11099 हो गई। इस प्रकार औसतन 458 करघे प्रति वर्ष लगे। जनवरी 1960 में स्वचालित करघों 118 की संख्या 16977 हो गई। सन् 1961-66 की अवधि में 30 हजार स्वचालित करघे लगाए गए जो कुल करघों के लगभग 14 प्रतिशत थे। सन् 1970 में स्वचालित करघों का भाग लगभग 20 प्रतिशत हो गया।

हर्ष की बात है कि भारत सरकार ने सूती वस्त्र उद्योग के आधुनिकीकरण में पर्याप्त सहायता की है। सरकार ने इस सदर्भ में जो प्रमुख कदम उठाए हैं वे निम्नलिखित हैं—

1 **वित्तीय सहायता** सरकार ने सूती वस्त्र उद्योग को प्रत्यक्ष वित्तीय सहायता में अनिवार्य राष्ट्रीय औद्योगिक विकास निगम और (अन्य औद्योगिक विकास बैंक) द्वारा सन् 1957 में उद्योग के आधुनिकीकरण के लिए कम व्याज पर ऋण देना प्रारंभ किया है।

2 **राष्ट्रीय सूती वस्त्र निगम की स्थापना** सन् 1968 में राष्ट्रीय सूती वस्त्र निगम की स्थापना की है जो कमजोर मिलों का प्रबंध अपने हाथ में लेता है। यह योजना प्रारंभ में 16 मिलों में प्रारंभ की गई। कुछ राज्यों में प्रादेशिक स्तर पर भी सूती वस्त्र निगमों की स्थापना की गई है।

करी में रियायतें सरकार ने सूती वस्त्र मिलों को करों में भी रियायतें प्रदान की है। सन् 1969-70 व वर्ष में सूती वस्त्र उद्योगों के उत्पादनों पर उत्पादन कर में छूट दी गई।

4 अनुसंधान कार्यक्रम सूती वस्त्र उद्योग में कार्य कर रही तीन अनुसंधान संस्थाओं—अहमदाबाद वस्त्र उद्योग संघ, दक्षिण भारतीय शोध संघ व बंबई शोध संघ को सरकार द्वारा एक बडोर में भी अधिक अनुदान दिया गया है।

5 सूती वस्त्र उद्योग नवीनीकरण योजना 1971 अगस्त सन् 1971 में सूती वस्त्र उद्योग के नवीनीकरण के लिए एक छ सत्रीय योजना केंद्रीय सरकार द्वारा तैयार की गई है जिसका विवरण इस प्रकार है—(अ) ऐसी मिलें इस योजना के अंतर्गत वित्तीय सहायता की पात्र होंगी जिन्होंने पिछले दो वित्तीय वर्षों में प्रत्येक वर्ष में अपने कुल उत्पादन का कम से कम 10 प्रतिशत भाग निर्यात किया हो। (ब) इन मिलों के ऋणों के आवेदन-पत्रों पर विचार औद्योगिक वित्त निगम द्वारा किया जाएगा (स) ऋणों पर माजिन राशि को घटाकर 25 प्रतिशत कर दिया जाएगा। (द) ऐसी मिलों को ब्याज दर में भी रियायत दी जाएगी जिनका लाभ तीन वर्षों में बिजली के 15 प्रतिशत से कम रहा है। (ध) ब्याज दर में रियायत की पूर्ति केंद्रीय सरकार द्वारा की जाएगी। (र) औद्योगिक वित्त निगम द्वारा सूती वस्त्र मिलों को दिए गए ऋणों के असौध्य हो जाने पर 80 प्रतिशत राशि की पूर्ति केंद्रीय सरकार द्वारा की जाएगी।

जूट उद्योग का आधुनिकीकरण

जूट उद्योग भारत के महत्वपूर्ण उद्योगों में से है परंतु सूती वस्त्र उद्योग की भांति यह उद्योग भी पुरानी और अप्रचलित मशीनों की समस्याओं से ग्रस्त है। अतः इस उद्योग का आधुनिकीकरण करना भी नितांत आवश्यक है। संक्षेप में भारतवर्ष में जूट उद्योग के आधुनिकीकरण की आवश्यकता निम्न कारणों से है—

1 पुरानी व घिसी मशीनें - भारत में जूट मिलों की अभिकाश मशीनें काफी पुरानी व घिसी हुई हैं। अतः आवश्यकता इस बात की है कि पुरानी मशीनों को उन्नत किया जाए व कुछ नई मशीनें भी लगाई जाएं जिससे लागत व्यय कम हो सके और विश्वव्यापी प्रतियोगिता में हमारा उद्योग टिक सके।

2 विदेशी प्रतियोगिता - भारतीय जूट मिल उद्योग की एक बड़ी समस्या विदेशी माल से प्रतिस्पर्धा की है। दक्षिण अफ्रीका, ब्रिजील, जापान, फिलीपाइंस आदि अनेक देशों ने जूट के सामान का उत्पादन करने के लिए आधुनिक मशीनें लगा कर अनेक मिलों की स्थापना की है। भारत की अपेक्षाकृत ये देश विदेशी बाजारों में जूट का सामान सस्ता बेचने लगे हैं। अतः ऐसी प्रतिस्पर्धा की परिस्थिति में इस उद्योग के आधुनिकीकरण की दीर्घ आवश्यकता है।

3 विदेशी मुद्रा अर्जित करने के लिए : जूट उद्योग भारत को पर्याप्त विदेशी विनिमय प्रदान करता है। इस उद्योग द्वारा कुल विदेशी विनिमय का लगभग 29 प्रतिशत अर्जित किया जाता है। अतः ऐसे समय जबकि हम विदेशी विनिमय की अत्यधिक आवश्यकता है, इस उद्योग का आधुनिकीकरण करके निर्यात बढ़ाना चाहिए।

4 स्थानापन्न वस्तुएं : विदेशी बाजारों में जूट के स्थान पर कागज तथा अन्य स्थानापन्न पदार्थों का पैकिंग के लिए प्रयोग होने लगा है। इसका एक कारण यह भी

है कि भारतीय जूट की कीमत ऊँची है। भारतीय जूट उद्योग विवेकीकरण द्वारा अपनी प्रतियोगी शक्ति में सुधार कर सकता है।

भारतीय जूट उद्योग के आधुनिकीकरण पर जोर देते हुए सन् 1953 में जूट जाच आयोग ने अपनी रिपोर्ट में कहा था—“भारत के पास जो बाजार का वर्तमान आकार है वह तभी उसके पास जा सकता है जबकि आधुनिकीकरण के लिए तेजी में प्रयास किया जाए और भारतीय उद्योग सामान घटाकर व कार्यक्षमता में वृद्धि करके प्रतिस्पर्धा करने वाले को यह दिया सके कि वह भी इस क्षेत्र में भरसक प्रयास करने के लिए दृढ़ रूप में कटिबद्ध है।”

उद्योगों में विवेकीकरण की प्रगति,

जूट उद्योग में विवेकीकरण की दिशा में पहला कदम सन् 1936 में उठाया गया। तब केंद्रीय जूट समिति बनाई गई जिसने उद्योग की सुदृढ़ता के लिए आर्थिक, इवि एवं अनुसंधान कार्यों में योगदान दिया।

विवेकीकरण की दिशा में एक उल्लेखनीय प्रयास अखिल भारतीय जूट मिल संघ का रहा है, जिसने उद्योग के उत्पादन पर नियंत्रण व जूट उद्योग में सुदृढ़ता लाने की दिशा में सफल प्रयत्न किए हैं।

सन् 1947 में दिशा का विभाजन होने से जूट उद्योग पर बहुत बुरा प्रभाव पड़ा। अतः योजनावधि के प्रारम्भ से ही सरकारी और गैर-सरकारी स्तर पर इस उद्योग के आधुनिकीकरण के अनेक प्रयास किए गए।

प्रथम पंचवर्षीय योजना : प्रथम योजना काल में जूट तैयार करने तथा कातने की मशीनों के आधुनिकीकरण करने में पर्याप्त प्रगति की गई। इस योजना में 28 मिलों के करवों का आधुनिकीकरण किया गया और इस पर 8.5 करोड़ रुपये व्यय हुए। इसके अतिरिक्त अनुमानतः 15 करोड़ रुपये मूल्य की आधुनिकतम मशीनें भी खरीदी गईं। इस योजना के अंत तक जूट कातने के अधिकांश उपकरणों का आधुनिकीकरण किया जा चुका था।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना : द्वितीय योजना में जूट उद्योग के आधुनिकीकरण कार्यक्रम की गति को तीव्र किया गया। सरकार ने राष्ट्रीय औद्योगिक विकास निगम को जूट उद्योग की मशीनों का आधुनिकीकरण करने के लिए ऋण व अग्रिम देने के लिए कहा। मार्च सन् 1961 तक निगम ने इस नीति के अंतर्गत जूट उद्योग को लगभग 6 करोड़ रुपये का ऋण स्वीकृत किया है। द्वितीय योजना में जूट उद्योग के आधुनिकीकरण कार्यक्रमों पर लगभग 35 करोड़ रुपये व्यय हुए।

तृतीय पंचवर्षीय योजना : तृतीय योजना में जूट उद्योग की बुनाई व फिनीशिंग विभागों के आधुनिकीकरण की योजनाएँ तैयार की गईं और देश के अंदर ही मशीनों का निर्माण प्रारम्भ किया गया। सन् 1963 के मध्य तक जूट उद्योग की बुनाई क्षमता का दसप्रतिशत आधुनिकीकरण हो चुका है। इस योजना में इस उद्योग के आधुनिकीकरण पर लगभग 65 करोड़ रुपये व्यय किए गए।

सन् 1969-70 के बजट में सरकार ने जूट उद्योग को प्राथमिकता प्राप्त उद्योगों की सूची में शामिल कर लिया है जिसके आधार पर इस उद्योग को 35 प्रतिशत की दर से विकास छूट मिलेगी। जूट उद्योग के आधुनिकीकरण की दिशा में यह एक अच्छा कदम उठाया गया है।

चीनी उद्योग का विवेकीकरण (Rationalisation of Sugar Industry)

चीनी उद्योग भी भारत का एक प्राचीन उद्योग है। इस उद्योग के अधिकांश यंत्र पुराने व घिसेपिटे हैं। इनको बड़े पैमाने पर बदल कर उद्योग में आधुनिकीकरण की आवश्यकता है।

आधुनिकीकरण की योजना चीनी उद्योग में आधुनिकीकरण के संबंध में सन् 1962 में भारतीय चीनी मिल संघ में एक नोट तैयार किया था जिसके अनुसार देश में सन् 1951 से पहले स्थापित मिलों की संख्या 136 थी जिनमें 67 मिलें ऐसी थी जिनका विस्तार नहीं हुआ था। 20 मिलें ऐसी थी जिनका विस्तार पूर्ण क्षमता में 30 प्रतिशत तक हुआ था और 49 मिलें ऐसी थी जिनका विस्तार 38 प्रतिशत तक हुआ था। इस नोट के अनुसार इन मिलों में से प्रथम दो प्रकार की मिलों का आधुनिकीकरण करने के लिए 70 लाख रुपये प्रति इकाई और तृतीय प्रकार की मिलों का आधुनिकीकरण करने के लिए 35 लाख रुपये प्रति इकाई अनुमानित किया गया। इस आधार पर संपूर्ण आधुनिकीकरण का व्यय 78.05 करोड़ रुपये अनुमानित किया गया।

भारत सरकार ने मुद्राराब की अध्यक्षता में एक चीनी मिल पुनर्वास और आधुनिकीकरण समिति नियुक्त की जिसने अपनी रिपोर्ट (जो सन् 1961 में दी गई थी) में यह बताया कि चीनी उद्योग का मृदुल आधार पर लाने के लिए 260 करोड़ रुपये की आवश्यकता होगी। समिति ने आधुनिकीकरण के लिए एक विशेष निधि के निर्माण का सुझाव दिया।

आधुनिकीकरण की प्रगति चीनी उद्योग में उत्पादकता बढ़ाने के लिए गुण-नियंत्रण योजना कार्यान्वित की जा चुकी है। शक्कर के गुणों के प्रभाव भी निश्चित किए जा चुके हैं। तृतीय पंचवर्षीय योजना में गन्ना विकास योजना को अधिक गहनता से लागू किया गया। चीनी उद्योग में मशीनों के आधुनिकीकरण के कार्य में भारतीय औद्योगिक विकास निगम ने पर्याप्त वित्तीय सहायता प्रदान की है लेकिन इसकी प्रगति काफी धीमी गति से हुई है।

लोहा, इस्पात, ओयला एवं सीमेंट उद्योगों में विवेकीकरण

लोहा एवं इस्पात उद्योग में विवेकीकरण की दृष्टि से सन् 1936 में इंडियन आयरन ऐंड स्टील कंपनी का पुनर्गठन किया गया और स्टील कारपोरेशन की स्थापना की गई। सन् 1952 में बंगाल स्टील कारपोरेशन को इंडियन आयरन ऐंड कंपनी में मिलाया गया। इसमें भी विवेकीकरण की क्रियाओं को प्रोत्साहन मिला। लोह खनन

क्षेत्र में जापान की सहायता में बेलाडीला (म० प्र०) में आधुनिकनभ यंत्रों में सुसज्जित लोह खनन कार्य प्रारम्भ किया गया। 14 जुलाई 1972 को केंद्रीय सरकार ने देश के दूसरे विद्याल लोह एवं इस्पात कारखाने IISCO का प्रबंध अपने हाथ में ले लिया है जिसका मुख्य उद्देश्य कारखाने की मशीनों में उचित सुधार करना व श्रम समस्याओं का समाधान करना है।

कोयला उद्योग को प्रायः वर्तमान में बीमार तथा भविष्य के प्रति अनिश्चित कहा जाता है। इसके उत्पादन में कोई वृद्धि नहीं हुई है। भाग्य सरकार इस उद्योग की विभिन्न समस्याओं के समाधान के लिए शुरू में ही काफी प्रयत्नशील रही है। सन् 1950, 54-55 तथा 1957 में राष्ट्रीय स्तर पर कोयला उद्योग की समस्याओं के समाधान और अनुसंधान हेतु घनबाद में केंद्रीय ईंधन अनुसंधानशाला की स्थापना की गई। द्वितीय योजना काल में राष्ट्रीय कोयला विकास निगम की स्थापना की गई। तृतीय योजना में इस उद्योग के आधुनिकीकरण तथा विवेकीकरण के लिए विश्व बैंक ने 17 करोड़ रुपये का ऋण दिया।

सीमेंट उद्योग अपेक्षाकृत नया उद्योग है और इस उद्योग में मुख्य समस्या जनार्थक भाकार की पूंजाइयो की है। इस उद्योग में विवेकीकरण की दृष्टि से मुख्य प्रयास संयोजन के रूप में किया गया है। सन् 1936 में 11 सीमेंट कंपनियों के सम्मिश्रण में एंसीतिएटड ग्रुप की सीमेंट कंपनियों ने इससे समझौता कर लिया। सरकार की ओर से इस दृष्टि से उल्लेखनीय प्रयास भारतीय सीमेंट के रूप में किया गया है। केंद्रीय भवन शोध संस्थान रुड़की में उत्पादन लागत कम करने के सबब में प्रयोग किए जा रहे हैं। उद्योग में उत्पादन वृद्धि की दृष्टि से अमरीका के विकास ऋण निधि और प्राविधिक महयोग मिशन की सहायता ली जा रही है।

भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण की धीमी प्रगति के कारण

इसमें सदेह नहीं कि देश के विभिन्न महत्वपूर्ण उद्योगों में विवेकीकरण और आधुनिकीकरण की दिशा में उल्लेखनीय कदम उठाए गए हैं। लेकिन इसकी प्रगति अत्यंत ही धीमी गति से हुई है। इसका कारण देश में विवेकीकरण के माग में अनेक बाधाएँ हैं जिनमें से मुख्य निम्नलिखित हैं—

1 पूँजी का अभाव भारत में पूँजी निर्माण की गति बहुत कम है जिसके द्वारा नवीन विनियोजों की आवश्यकताओं को भी पूर्ण कर पाना संभव नहीं है। एंसी स्थिति में विवेकीकरण की योजनाओं के निम्नलिखित मात्रा में पूँजी जुटा पाना दुष्कर कार्य है।

2 तकनीकी ज्ञान एवं अनुभव की कमी विवेकीकरण व बाधक्यों की काया निवृत्त करने के लिए उच्च स्तर के तकनीकी ज्ञान की आवश्यकता पड़ती है। भारत में इस तरह की श्रम-शक्ति की कमी है जिसके कारण विदेशों से विशेषज्ञों को बुलाना पड़ता है और काफी खर्च करना पड़ता है।

3 उद्योगों में परस्पर सहयोग की भावना का अभाव भारतीय उद्योगपतियों

परस्पर सहयोग की भावना का अभाव है। व्यक्तिगत स्वार्थों को अधिक प्रधानता देने के कारण जो समझौते किये गये, वे अल्पकालीन ही रहे तथा वे असफल रहे।

4 औद्योगिक सघर्ष श्रमिकों एवं नियोक्ताओं में परस्पर असहयोग एवं वैमनस्यता की भावना के कारण विवेकीकरण को अपनाने में अनेक कठिनाइयाँ उत्पन्न होती हैं। श्रमिक वर्ग नियोक्ताओं को अपना सहयोगी व पोषक नहीं बल्कि शोषक समझते हैं। उद्योगपति श्रमिकों का महत्त्व नहीं समझते। श्रमिकों के प्रति उद्योगपतियों का सकीर्ण विचार विवेकीकरण से प्राप्त होने वाले लाभ को स्वयं रख लेना तथा श्रमिकों व दूषित सगठन आदि कारणों से विवेकीकरण की योजना भारत में सफल नहीं हो सकी।

5 बेकारी की आशंका भारत में वैसे ही बेकारी की समस्या बड़ी जटिल है। यदि विवेकीकरण की योजनाओं को कार्यान्वित किया गया तो बेकारी फैलने की आशंका बनी रहती है। इस प्रकार बेकारी के भय के कारण विवेकीकरण का विरोध किया जाता है।

6 मशीन निर्माण-क्षमता की कमी विवेकीकरण के प्रमुख अंगों के रूप में मशीन निर्माण आधुनिकीकरण और स्वचासन इत्यादि की योजनाएँ क्रियान्वित की जाती हैं जिन्हें लिए मशीनों की आवश्यकता होती है। यद्यपि देश में मशीनों का निर्माण कार्य तेजी से बढ़ रहा है तथा सूती घरना करघों का बकर बनाने की मशीनों, सीमेंट बनाने की मशीनों आदि के निर्माण में लगभग आत्मनिर्भरता प्राप्त की जा चुकी है फिर भी देश में आधुनिक तकनीक से सुसज्जित मशीन-निर्माण की क्षमता की कमी रही है।

7 श्रमिकों द्वारा विरोध भारत में जब भी विवेकीकरण की योजनाएँ क्रियान्वित की गई हैं श्रमिकों द्वारा उसका विरोध किया गया है। विशेष रूप से स्वार्थी श्रमिक नेताओं ने श्रमिक वर्ग को शोषण छूटनी व बेरोजगारी का भय दिखाकर विवेकीकरण का विरोध किया है।

8 उद्योगपतियों की रुढ़वादिता भारतीय उद्योगपतियों में सामान्यतः साहस का गुण नहीं पाया जाता। उनकी उद्योग स्वर्णी नीतियाँ रुढ़वादी हैं। वे सच्चे अर्थ में व्यापारिक अधिक और उद्योगपति कम हैं। पूँजी के विनियोग में उनका सकोष बना रहता है औद्योगिक अनुसंधान व प्रति उदासीनता की नीति अपनाई है।

विवेकीकरण के संवर्ध में भारत सरकार की नीति

(Policy of Indian Government Towards Rationalisation)

विवेकीकरण की दिशा में सरकार द्वारा जो प्रयत्न किए गए हैं वे निम्नलिखित हैं—

1 औद्योगिक (विकास एवं नियमन) अधिनियम 1951 भारत सरकार ने सन 1951 में औद्योगिक (विकास एवं नियमन) अधिनियम पास किया जिसका मुख्य उद्देश्य उद्योगों का स्वस्थ नियमन एवं निर्देशन करना है। अधिनियम के अन्तर्गत अनुसूचित उद्योगों में विवेकीकरण लागू करने के लिए, विभिन्न पहलुओं पर विचार करने

के लिए विकास परिषदों की स्थापना की गई है।

2 **वित्तीय सहायता** - विवेकीकरण कार्यक्रम के अंतर्गत मशीनीकरण, आधुनिकीकरण व पुनर्गठन के लिए पर्याप्त वित्त की आवश्यकता पड़ती है। सरकार प्रत्यक्ष वित्तीय सहायता के अतिरिक्त विशिष्ट वित्तीय संस्थाओं जैसे औद्योगिक विकास बैंक से भी वित्त उपलब्ध करवाती है। सरकार द्वारा उद्योगों के प्रतिस्थापन एवं पुनर्निर्माण के संबंध में त्रयम योजना में 230 करोड़, द्वितीय योजना में 150 करोड़, तृतीय योजना में 188 करोड़ व चतुर्थ योजना में लगभग 525 करोड़ रुपये विनियोग किए गए।

3 **श्रम एवं पूँजी में पारस्परिक सहयोग** विवेकीकरण की योजना की सफलता के लिए श्रम और पूँजी दोनों का सहयोग वाछनीय है। यह सहयोग प्राप्त करने के लिए सरकार ने कई कदम उठाए जैसे—(अ) आसुरहित विवेकीकरण की नीति की घोषणा, (ब) औद्योगिक प्रबंध में श्रमिकों की भागीदारी की योजना को प्रोत्साहित किया जा रहा है। (स) विवेकीकरण से उत्पन्न लाभों में श्रमिकों को न्यायोचित भाग दिलाने का आश्वासन दिया है।

4 **आदर्श ठहराव का निर्माण** - सन् 1957 में हुए अखिल भारतीय श्रम सम्मेलन में एक आदर्श ठहराव पास किया गया जिसमें किसी भी औद्योगिक संस्था में विवेकीकरण योजना लागू करने से पहले श्रम प्रबंध के प्रतिनिधियों के समुक्त विचार विमर्श आदि की अनिवार्य व्यवस्था कर दी गई है। इसमें एक दस-सूत्रीय पथ प्रदर्शक नियमों की सूची भी प्रकाशित की गई है। इन नियमों में श्रमिकों की छुट्टी की योजना विवेकीकरण से उत्पन्न लाभों के न्यायोचित वितरण एवं अन्य महत्वपूर्ण व्यवस्थाएँ सम्मिलित हैं।

5 **कर्मों में छूट** विवेकीकरण को प्रोत्साहन करने के लिए सरकार ने कर्मों में विभिन्न प्रकार की छूटें दी हैं जिनमें विकास छूट अतिरिक्त ह्रास भत्ता इत्यादि सम्मिलित हैं।

6 **औद्योगिक शोध एवं अनुसंधान** विवेकीकरण कार्यक्रमों में सहायता की दृष्टि से सरकार ने शोध कार्यक्रमों को प्रोत्साहित किया है वे विभिन्न अनुसंधान केंद्रों की स्थापना की है। सन 1940 में बोर्ड ऑफ साइंटिफिक ऐंड इंडस्ट्रियल रिसर्च की स्थापना की तथा सन 1942 में वैज्ञानिक और शैक्षणिक अनुसंधान परिषद की स्थापना की। सन 1948 में वैज्ञानिक अनुसंधान विभाग खोला गया जो सन 1954 में तद्वर्धित प्राकृतिक एवं वैज्ञानिक शोध मंत्रालय का अंग बन गया। शोध के अधिकतम व्यय वार्षिक प्रमाण के लिए सन 1933 में केंद्रीय सरकार ने राष्ट्रीय आधुनिक विकास निगम की स्थापना की है। सन 1960 में एक नया उद्योग प्रोत्साहन मंडल स्थापित किया गया। आविष्कार के विराम में लिए गये वित्तीय एवं तकनीकी सहायता देना है।

7 **उत्पादकता आंदोलन** विवेकीकरण का मुख्य उद्देश्य उत्पादकता में वृद्धि करना है। अतः सरकार ने इस पारंपारिक ध्यान दिया है। इस संबंध में सन 1958 में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद की स्थापना की गई स्थानीय तथा क्षेत्रीय उत्पादकता

परिपक्व की स्थापना की गई और सन 1966 वष को उत्पादकता वष के रूप में मनाया गया।

8 भारतीय मानक संस्थान उद्योगों में प्रमापीकरण लाने के लिए सन 1957 में भारत सरकार द्वारा भारतीय मानक संस्थान की स्थापना की गई। इस संस्थान के प्रमुख कार्य हैं— (अ) वस्तुओं कच्चे माल व विधियों के प्रमाण तैयार करना। (ब) प्रमाण का प्रचार करना। (स) गुण नियंत्रण व प्रक्रियाओं का मरलीकरण करना। (द) विभिन्न समस्याओं को प्रमाण देना तथा उनका परीक्षण करना आदि। जन सन 1972 तक इस संस्थान द्वारा 6864 भारतीय प्रमाण निर्धारित किए जा चुके थे।

परीक्षा प्रश्न

- 1 विवेकीकरण एक उद्योग में लगी हुई सभी इकाइयों द्वारा किसी प्रकार की संयुक्त कार्यवाही करके वैज्ञानिक तथा तकनीक उद्योग में ही पर्याप्त रूप में अज्ञानता को दूर करने का एक अभियान है। इस कथन की विवेचना कीजिए और विवेकीकरण के मुख्य सिद्धांतों और उद्देश्यों की विवेचना कीजिए।
- 2 विवेकीकरण एक अनिवार्य वरदान नहीं है। इस कथन की व्याख्या कीजिए।
- 3 विवेकीकरण का सबसे अधिक विरोध श्रमिकों के ओर से हुआ है। इस कथन की व्याख्या कीजिए और यह बतलाइए की विवेकीकरण की किसी योजना को अपनाने में श्रमिकों का सहयोग प्राप्त करने के लिए क्या उपाय किया जाए?
- 4 निर्यात बाजारों से भारतीय उद्योगों की स्थिति में वृद्धि करने के लिए विवेकीकरण ही सबसे अधिक प्रभावशाली उपाय है। इस कथन का परीक्षण कीजिए।
- 5 भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण पर एक संक्षिप्त टिप्पणी कीजिए। भारत सरकार की विकासकरण के संबंध में क्या नीति है?
- 6 गीघ्र तथा मिनटव्ययी औद्योगिक उन्नति के लिए विवेकीकरण आवश्यक है और इसलिए भारत में समस्त बड़े पैमाने के उद्योगों में इसको लागू करना चाहिए। इस कथन की विवेचना एवं आलोचना कीजिए।
- 7 विवेकीकरण क्या है भारतीय उद्योगों में विवेकीकरण की तात्कालिक आवश्यकता को समझाइए। श्रम द्वारा विवेक करण का विरोध क्यों होता है?
- 8 विवेकीकरण से आप क्या समझते हैं? भारतीय उद्योगों में यह कहा तक अपनाया गया है?

विशिष्टीकरण (Specialisation)

विशिष्टीकरण का अर्थ नवमान युग विशिष्टीकरण का युग है। छोटे से छोटे कार्य के लिए भी विशेषज्ञ की आवश्यकता पड़ती है। किसी कार्य में निपुणता प्राप्त करना ही विशिष्टीकरण कहलाता है। विशिष्टीकरण की कुछ परिभाषाएँ इस प्रकार हैं—

1 सामाजिक विज्ञानों का गहनकोष विशिष्टीकरण से उन सभी सामाजिक वैज्ञानिक आर्थिक व तकनीकी परिस्थितियों का बोध होता है जो सामाजिकता श्रम विभाजन की परिधि में आती हैं।¹

2 किम्बल विशिष्टीकरण प्रयास के सीमित क्षेत्र में प्रयत्न के केंद्रीकरण को कहते हैं। इस परिभाषा का अर्थ यह है कि विशिष्टीकरण के द्वारा 'यदि सभी दिशाओं में प्रयत्न न करके सीमित क्षेत्र में विशेष योग्यता प्राप्त कर लेता है' इस प्रकार उच्च समस्त साधन व शक्तियाँ एक विशेष दिशा की ओर केंद्रित हो जाती हैं और उसकी कार्यक्षमता अधिकतम हो जाती है। श्री जेरोसलाय मूसा ने इसी विधि विशिष्टीकरण को परिभाषित करते हुए लिखा है 'विशिष्टीकरण मानसिक कार्य या पारोरिक प्रदर्शन की विशेष समस्याओं वधवा वागों पर कर्त्तव्य करने को कहा जाता है।

वस्तुतः विशिष्टीकरण आधुनिक औद्योगिक प्रणाली की विशेषता है अतः हम कह सकते हैं कि किसी काल में योग्यता और निपुणता प्राप्त करना ही विशिष्टीकरण है।

विशिष्टीकरण के स्वरूप

विशिष्टीकरण के प्रमुख स्वरूप निम्नलिखित हैं—

1 श्रम का विशिष्टीकरण श्रम विभाजन के आधार पर यह विशिष्टीकरण विद्या जाना है जिसमें श्रमिक की मानसिक व पारोरिक योग्यताओं को ध्यान में रखा जाता है। जो 'यदि पारोरिक दृष्टि में गहरे पुष्ट होते हैं उन्हें पारोरिक कार्य दिया जाता है और मानसिक दृष्टि में योग्य व्यक्ति को मानसिक श्रम का कार्य मोगा जाता है।

2 पेशे का विशिष्टीकरण : सभ्यता के विकास के साथ-साथ व्यक्तियों ने विशेष पेशे चुनने आरम्भ किए। इस प्रकार पेशेवर आधार पर श्रम-विभाजन किया जाने लगा। वर्तमान समय में यह विशिष्टीकरण और भी बढ़ गया है। अब सिर्फ डाक्टर ही नहीं मिलते बल्कि नाक, बान, गले, दात, नाख व गुप्त रोग आदि सभी के विशेषज्ञ मिलते हैं। इसी प्रकार दर्जों की दुकान में 'श्री असम-अलग मदनि,' जनाने अथवा पञ्चों के कपड़ों के विशेषज्ञ मिलेंगे।

3 भौद्योगिक विशिष्टीकरण : प्राचीन समय में एक ही कारखाने में विभिन्न वस्तुओं का उत्पादन किया जाता था परन्तु वर्तमान समय में वस्तु के केवल एक ही भाग का निर्माण एक कारखाने में होता है तथा उस वस्तु में सम्बन्धित अन्य भागों को दूसरे कारखाने से क्रय करके प्राप्त कर लिया जाता है। उदाहरणार्थ—साइकिल बनाने के लिये सभी कारखाने टायर-ट्यूब आदि दूसरों में ही खरीदते हैं।

4 भौगोलिक विशिष्टीकरण : प्रत्येक देश की जलवायु व प्राकृतिक साधन विशिष्टीकरण पर पर्याप्त प्रभाव डालते हैं। उदाहरण के लिए बंबई व महमदाबाद में सूती वस्त्र उद्योग कनकता में जूट उद्योग, कोलकाता में फर्नीचर उद्योग व फिरोजाबाद में झुड़ी उद्योग स्थापित होने का प्रमुख कारण अनुकूल जलवायु व प्राकृतिक साधनों की उपलब्धता ही है।

5 तकनीकी विशिष्टीकरण : वर्तमान समय में उत्पादन क्रियाओं को अनेक उपक्रियाओं में विभाजित करके प्रत्येक उपक्रिया पर अलग-अलग तकनीकी विशेषज्ञ काम करते हैं। इसमें इसे तकनीकी विशिष्टीकरण कहते हैं। उदाहरण के लिए भारत में जूता उद्योग में जूता बनाने की क्रिया को लगभग 200 उपक्रियाओं में विभक्त कर दिया गया है।

6 धन्य क्षेत्रों में विशिष्टीकरण : उद्योगों के अन्य क्षेत्रों में भी अब विशिष्टीकरण जोरों पर है। उदाहरण के लिए बैंकों को ही लिया जा सकता है। पहले बैंकों में केवल साख की कला में ही विशिष्टीकरण प्राप्त की थी, परन्तु अब उसमें भी विशिष्टीकरण हो गया है। जैसे—मरकारी बैंक, औद्योगिक बैंक, भूमि वधक बैंक व व्यापारिक बैंक आदि।

विशिष्टीकरण के लाभ

विशिष्टीकरण के मन्थन में एडम स्मिथ ने कहा है "श्रम की कार्य क्षमता उसकी कुशलता एवं निष्पन्न शक्ति में वृद्धि का सबसे अधिक श्रेय विशिष्टीकरण को ही है। विशिष्टीकरण के लाभ का तीन दृष्टिकोणों से अध्ययन किया जा सकता है।

(अ) उत्पादन की दृष्टि में लाभ

इस वर्ग के अन्तर्गत निम्नलिखित लाभ का वर्णन किया जा सकता है—

1 उत्पादन में वृद्धि : विशिष्टीकरण के कारण उत्पादन में वृद्धि हो जाती है क्योंकि (1) इसमें प्रत्येक व्यक्ति वह विशिष्ट कार्य करता है जिसके लिए वह विशेष रूप से योग्य होता है। (2) निरन्तर एक ही कार्य को करते रहने के कारण व्यक्ति उसे करने

विशेष निपुणता प्राप्त कर लेता है। एडम स्मिथ के अनुसार यदि एक आदमी अकेले ही आलपिन बनाता है तो वह दिन भर में 20 आलपिनो में अधिक नहीं बना सकता है। लेकिन यदि वह 10 श्रमिकों के साथ विशिष्टीकरण के अनुसार कार्य करे तो यही उत्पत्ति 4800 आलपिनो तक बढ़ सकती है।

2 उत्पादन व्यय में कमी - चूंकि विशिष्टीकरण के द्वारा एक व्यक्ति द्वारा कम समय में ही अधिक वस्तुएं उत्पादित की जाती हैं इसलिए प्रति वस्तु के उत्पादन व्यय में कमी आ जाती है।

उत्पादन की श्रेष्ठता विशिष्टीकरण के अंतर्गत विशेषज्ञों द्वारा वस्तुएं उत्पादित होने के कारण वे अधिक अच्छी एवं श्रेष्ठ होती हैं।

4 मशीनों का अधिकाधिक प्रयोग - चूंकि विशिष्टीकरण में संपूर्ण उत्पादन-क्रिया को अनेक उपक्रियाओं में विभाजित कर दिया जाता है इसलिए प्रत्येक क्रिया अत्यधिक सरल हो जाती है और मशीनों के द्वारा की जाने लगती है। इस प्रकार विशिष्टीकरण से मशीनों का प्रयोग अधिक संभव हो जाता है।

5. अपव्यय में कमी - चूंकि विशिष्टीकरण के अंतर्गत प्रत्येक कार्य विशेषज्ञों द्वारा संपन्न किया जाता है इसलिए उत्पादन के क्रम में साधनों का अपव्यय कम से कम होता है।

6 समय की बचत - विशिष्टीकरण पर आधारित प्रणाली में समय की बचत तीन प्रकार से होती है --

(i) अधिक निपुणता के कारण श्रमिक थोड़े समय में ही अधिक कार्य कर लेते हैं।

(ii) सभी श्रमिकों का कार्य तथा कार्यस्थान निश्चित होता है जो उन्हें अधिक भाग-दौड़ नहीं करनी पड़ती।

(iii) श्रमिकों को मशीनों की सहायता से कार्य करना पड़ता है।

इन सबका लाभ यह होता है कि उत्पादन में लगने वाले समय की बचत हो जाती है।

(ब) समाज की दृष्टि से

विशिष्टीकरण से संपूर्ण समाज निम्न प्रकार से लाभान्वित होता है—

1 आविष्कारों की संख्या में वृद्धि - विशिष्टीकरण में एक ही प्रकार के कार्य को रोज-रोज करते रहने से श्रमिक उसमें विशिष्ट योग्यता प्राप्त कर लेता है और उसको और भी सरल एवं सुलभ विधियों द्वारा संपन्न करने के बारे में सोचता रहता है। इससे नए-नए आविष्कार और कार्य-विधियों का जन्म होता है।

2 प्रसाधनों का उचित प्रयोग - विशिष्टीकरण के कारण समाज के प्रसाधनों और शक्तियों का सर्वोत्तम उपयोग संभव होता है।

3 रोजगार के अवसरों का विस्तार - विशिष्टीकरण के कारण उद्योग घरों का विकास होता है जिससे अधिक लोगों को रोजगार मिलने लगता है और बेरोजगारी की समस्या दूर होती है।

4 कुशल संगठनकर्ताओं में वृद्धि : चूँकि जटिल विशिष्टीकरण के अतर्गत उत्पादन की प्रत्येक उपविधियों में समन्वय स्थापित करने के लिए योग्य एवं कुशल संगठनकर्ताओं की आवश्यकता पड़ती है। इसलिए देश में उनकी संख्या में वृद्धि होती है।

5 सहयोग की भावना में वृद्धि : चूँकि विशिष्टीकरण उत्पादन प्रणाली के अतर्गत कोई भी व्यक्ति या परिवार आत्मनिर्भर नहीं हो पाता, इसलिए समाज में सहयोग की भावना बढ़ती है।

6 सस्ती वस्तुएं विशिष्टीकरण से ही समाज को अच्छी, खेप्ट एवं मस्ती वस्तुओं की प्राप्ति होती है।

(स) श्रमिकों की दृष्टि से लाभ

1 श्रम की कार्यक्षमता में वृद्धि : विशिष्टीकरण प्रणाली के अतर्गत प्रत्येक श्रमिक केवल एक ही कार्य या उपकार्य को करता रहता है जिसके कारण वह इस विशेष विधि या उपविधि में बहुत ही कुशल हो जाता है।

2 श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि : विशिष्टीकरण के अतर्गत चूँकि उत्पादन कार्य को अनेक सूक्ष्म उपविधियों में बांट दिया जाता है तथा प्रत्येक उपविधि इतनी सरल और हलुका हो जाती है कि आवश्यकता पड़ने पर कोई भी श्रमिक उसे आसानी से सीख सकता है, इसलिए यदि श्रमिक एक उद्योग को छोड़ कर दूसरे उद्योग में प्रविष्ट होता है तो उसे दूसरे कार्य को सीखने में अधिक समय नहीं लगता। फलतः श्रमिकों की व्यवसायिक गतिशीलता अधिक होती है।

व्यावसायिक गतिशीलता से श्रमिकों को दो प्रकार से लाभ होता है —

(i) एक उद्योग में बेकारी बढ़ने पर वह दूसरे उद्योग में लग सकता है।

(ii) श्रमिकों की अच्छी मजदूरी प्राप्त हो जाती है।

3 प्रशिक्षण में कम समय व्यय के साथ में बचत : चूँकि विशिष्टीकरण के अतर्गत पूर्ण क्रिया के सीखने के बजाय एक छोटे से भाग को ही सीखना पड़ता है इसलिए श्रमिकों का प्रशिक्षण में कम समय और कम व्यय लगना है।

4 पारिश्रमिक में वृद्धि : चूँकि विशिष्टीकरण के कारण उत्पादन में वृद्धि होती है जिससे श्रमिकों को अधिक पारिश्रमिक मिलता है।

5 रोजगार में वृद्धि : विशिष्टीकरण के परिणामस्वरूप कई प्रकार के कार्यों का सूत्रपात होता है तथा कई टुकड़ों में बंट जाते हैं, इमीलिए स्त्री पुरुष, बुढ़ा, जवान, बच्चे सबको उनकी क्षमता एवं क्षमता के अनुसार कार्य मिल जाता है।

6 सहयोग की भावना का विकास : विशिष्टीकरण ने बृहद उत्पादन को जन्म दिया है जिसमें सैकड़ों या हजारों मजदूर एक साथ मिलकर एक स्थान पर काम करते हैं अतः उनमें पारस्परिक एकता तथा सहयोग की भावना उदय होनी है।

7 श्रमिकों का सांस्कृतिक विकास : जब किसी कारखाने में हजारों मजदूर देश के विभिन्न हिस्सों में आकर परस्पर सहयोग कर रहे हैं तो इससे श्रमिक एक दूसरे के

श्रीनि-रिवाज तथा सांस्कृतिक जीवन से-ब केवल परिचित होते हैं वरन् आपस में सांस्कृतिक का उनमें आदान प्रदान होता है एवं इसी से नई-नई बातें सीखने का अवसर प्राप्त होता है। -

8 श्रमिकों में समूह और उनकी सौदा करने की शक्ति में वृद्धि विशिष्टीकरण के कारण चूँकि उत्पादन का पैमाना बड़ा हो जाता है इसीलिए भारी मरुबा में श्रमिक कार्य करते हैं। परस्पर साथ रहने से उनमें बर्ब चेतना आती है और वे मिलकर श्रमिक श्रम बनाते हैं। इससे मालिकों के साथ सौदा करने की शक्ति बढ़ती है और उनके कार्य करने की अवस्थाओं में सुधार होता है।

प्रो० पेंसन ने विशिष्टीकरण के अनेक लाभों को संक्षेप में इस प्रकार वर्णित किया है— विशिष्टीकरण का परिणाम श्रम की अपेक्षाकृत अधिक उत्पादकता, पूँजी के विनियोग के लिए अधिक अवसर, व्यवसाय की अपेक्षाकृत अधिक विविधता, समूहमयता की कुशलता की अपेक्षाकृत अधिक उत्पादन आदि इन रूपों में प्रकट होता है। सारांश में विशिष्टीकरण का परिणाम उत्पादनात्मक प्रयत्न की कुशलता में वृद्धि होना है।”

विशिष्टीकरण की हानियाँ

विशिष्टीकरण की हानियों का भी हम तीन दृष्टिकोणों से अध्ययन कर सकते हैं—

(क) श्रमिकों के दृष्टिकोण से

विशिष्टीकरण से श्रमिकों को निम्नलिखित हानियाँ हैं—

1 नीरसता जब एक श्रमिक प्रतिदिन केवल एक ही काम को निरंतर करता रहता है तो वह कार्य उससे लिए नीरस हो जाता है और वह शीघ्र ही उस काम से ऊँच जाता है।

2 कार्यक्षमता की क्षति विशिष्टीकरण में श्रमिक किसी कार्य का अल्पानु ही करना सीखता है और कालांतर में श्रमिक इसे यत्न करने लगता है और फिर उसे अपनी कार्यविधि के विषय में विचार करने की आवश्यकता नहीं पड़ती। इससे उसकी कार्यक्षमता का ह्रास होने लगता है एडम स्मिथ के शब्दों में ऐम मनुष्य को जिसका संपूर्ण जीवन किसी सरल कार्य को करते ही बीत जाता है उस कभी अपनी समझदारी पर जोर डालने की आवश्यकता नहीं पड़ती। प्रायः वह इतना मूर्ख और अज्ञानी हो जाता है जितना कि मानव के लिए संभव है।

3 उत्तरदायित्व का अभाव विशिष्टीकरण के अनन्त मजदूरों में उत्तरदायित्व का ह्रास हो जाता है क्योंकि प्रतिम उत्पादन सब श्रमिकों की चपेटों का परिणाम होता है। यदि प्रतिम उत्पादन किसी कारण परिणाम विरम का है तो उसके लिए किसी एक श्रमिक को उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता।

4 श्रमिक की गतिशीलता में कमी विशिष्टीकरण के कारण श्रमिक की गतिशीलता घटने में बजाय घटती है क्योंकि श्रमिक एक छोटी सी क्रिया का ही सामना

है। इसीलिए जब तक उसी क्रिया की मांग न हो तो श्रमिक को कार्य नहीं मिलता।

5 स्त्री तथा बाल श्रमिकों का शोषण विशिष्टीकरण में अनेक कार्य स्त्री और बच्चों के करने लायक भी होते हैं परन्तु सेवायोजक बहुधा उनका पूर्ण पुरस्कार न देकर उमका शोषण करते हैं।

(ख) उत्पादक के दृष्टिकोण से

उत्पादक को भी विशिष्टीकरण से निम्नलिखित हानियाँ हैं—

1 चूँकि विशिष्टीकरण के कारण उत्पादन का पैमाना जटिल हो जाता है इसलिए उसके प्रबंध एवं प्रशासन का कार्य अत्यंत जटिल हो जाता है।

2 विशिष्टीकरण के कारण चूँकि श्रमिक सघों को प्रोत्साहन मिलता है इसलिए उत्पादकों को हमेशा भय बना रहना है कि कहीं श्रमिक उचित-अनुचित मांगों के लिए हड़ताल आदि न करें।

(ग) समाज के दृष्टिकोण से

विशिष्टीकरण में समाज को निम्नलिखित हानियाँ हैं—

1 विशिष्टीकरण ने ही फैक्टरी को जन्म दिया है जिससे—

(i) गंदगी मकान का अभाव, गुंडागर्दी तथा अन्य सामाजिक कुरीतियाँ व्यापक रूप से दृष्टिगोचर होती हैं।

(ii) व्यक्तियों में गाँव से भागकर शहर में आने की प्रवृत्ति बढ़ती है।

(iii) मजदूरों की गंदी बस्तियाँ बसती हैं।

(iv) औद्योगिक नगरों के बसने से महंगाई में वृद्धि होती है।

(v) स्त्रियों और बच्चों का शोषण होता है।

(vi) भति उत्पादन का भय बना रहता है।

(vii) औद्योगिक संघर्ष को प्रोत्साहन मिलता है जो सामाजिक जीवन को न केवल कलुषित करता है बल्कि इसमें राष्ट्रीय उत्पाति का भी हानि होती है।

2 विशिष्टीकरण के कारण समाज के सदस्यों की आत्मनिर्भरता घट जाती है तथा वे एक दूसरे पर अवलम्बित हो जाते हैं। यदि सूती वस्त्र उद्योग में भूत तैयार करने वाले श्रमिक हड़ताल कर दें तो इससे न केवल कपड़ा बनाने वाली मिल बंद हो जाएगी बल्कि कपास बेचने वाले शोक व्यापारियों का व्यवसाय भी ठप्प हो जाएगा।

विशिष्टीकरण की सीमाएँ

विशिष्टीकरण की निम्नलिखित सीमाएँ हैं जिसके कारण विशिष्टीकरण का अधिक विस्तार संभव नहीं हो पाता।

1 बाजार का विस्तार जैसा कि एडम स्मिथ ने कहा है कि 'विशिष्टीकरण बाजार के विस्तार द्वारा सीमित होता है।' यदि किसी वस्तु की मांग बहुत विस्तृत

विशिष्टीकरण

होती है तो सबधित उद्योग का उत्पादन पैमाना बृहद् होगा और विशिष्टीकरण भी व्यापक रूप में संभव हो सकता है बरना नहीं।

प्रो० टाजिग के शब्दों में जूता बनाने का कार्य काटने वाले, सीने वाले, कील ठोकने वाले तथा अन्य व्यक्तियों के मध्य बांटना तब तक संभव नहीं है जब तक कि सबके सम्मिलित श्रम से उत्पन्न जूते की बिक्री के लिए पर्याप्त बाजार उपलब्ध न हो।

2. व्यवसाय अथवा उद्योग की प्रगति ऐसी कलात्मक वस्तुओं के उद्योग जिनकी उत्पत्ति के लिए श्रमिकों में विशेष निपुणता की आवश्यकता पड़ती है और जिनका उत्पादन बड़े पैमाने पर संभव नहीं है उनका विशिष्टीकरण के लिए अधिक श्रेय नहीं होता।

3 वस्तु की माग की स्थिरता : विशिष्टीकरण को व्यापक रूप में अपनाने के लिए यह भी आवश्यक है कि वस्तु की माग बाजार में निरंतर रहनी चाहिए अन्यथा उत्पादन के पैमाने का अधिक विस्तार नहीं हो सकता। यदि उत्पादन मौसमी है तो मजदूरों की बेकारी के दिनों में दूसरे कामों पर जाना पड़ेगा और ऐसी स्थिति में विशिष्टीकरण अधिक मात्रा में नहीं हो सकता।

4 श्रम की उपलब्धता तथा परस्पर सहकारिता : विशिष्टीकरण केवल उस सीमा तक संभव हो पाता है जिस सीमा तक श्रमिकों की पूर्ति रहन होती है। इसी प्रकार श्रमिकों में सहकारिता की भावना की सीमा भी विशिष्टीकरण की सीमाओं को निर्धारित करती है। सहकारिता के अभाव में एक वर्ग द्वारा उत्पन्न वस्तु का उपयोग दूसरे वर्ग द्वारा नहीं किया जा सकता है जिससे विशिष्टीकरण में कठिनाई होती है।

5 संगठनकर्ता की कुशलता : चूंकि प्रत्येक संगठनकर्ता के उत्पादन कार्य की देख-रेख की क्षमता सीमित होती है इसलिए विशिष्टीकरण भी संगठनकर्ता की देख-रेख की क्षमता से सीमित रहता है।

9 व्यापार संबंधी सुविधाएँ : विशिष्टीकरण प्रणाली का विस्तार देश में उपलब्ध व्यापार संबंधी सुविधाओं पर ही निर्भर रहता है। जिस देश में परिवहन और संचारवाहन के साधन—बैंक, बीमा कंपनियाँ, आदि जितनी अधिक मात्रा में उपलब्ध होंगी उतना ही बाजार विस्तृत होगा और बाजार विस्तृत होने पर विशिष्टीकरण प्रणाली का उपयोग भी उतना ही जटिल होगा।

विशिष्टीकरण के लाभप्रद उपयोग के लिए सुझाव

विशिष्टीकरण में जटिल कार्य को उत्तम ढंग से करने के लिए प्रत्येक व्यक्ति को छोटे से छोटे कार्य पर अपना संपूर्ण ध्यान सगाना पड़ता है व कार्य को कुशलतापूर्वक करना होता है। अतः विशिष्टीकरण का लाभप्रद उपयोग उसी समय संभव हो सकेगा जबकि निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखा जाए—

1 निश्चित कार्य-क्षेत्र : बारछाने में काम करने वाले प्रत्येक श्रमिक का कार्य क्षेत्र व उत्तरदायित्व निश्चित कर देना चाहिए।

2 वैज्ञानिक विभाजन . प्रत्येक कार्य एवं उपकार्य का विभाजन वैज्ञानिक आधार पर किया जाना चाहिए जिससे प्रत्येक क्रिया पूर्ण एवं निश्चित हो ।

3 रचि के आधार पर कार्य . प्रत्येक कार्य करने वाले व्यक्ति को उसकी रचि एवं योग्यता को ध्यान में रखकर दिया जाना चाहिए । इसके अतिरिक्त श्रमिकों को एक से अधिक कार्य करने की सुविधा दी जानी चाहिए—कुछ दिन एक कार्य कुछ दिन दूसरा कार्य, कुछ दिन तीसरा कार्य आदि । इससे लगातार रोज-रोज एक ही काम करने से पैदा होने वाली नीरसता कम हो जाती है ।

समन्वय विशिष्टीकरण के अलग-अलग कार्यों को अनेक उपकार्यों में विभाजित किया जाता है परन्तु उनमें आपस में समन्वय होना आवश्यक है ।

5 उत्पादन सागत विशिष्टीकरण के प्रभावों का अध्ययन उत्पादन सागत के रूप में विशेष तौर पर किया जाना चाहिए ।

6 बड़ा आधार विशिष्टीकरण उसी उत्पादन इकाई में अपनाया जाना चाहिए जिसका आधार बड़ा हो, जिसमें बड़े पैमाने पर उत्पादन सम्भव हो सके ।

7 तकनीकी शिक्षण व प्रशिक्षण तकनीकी शिक्षण व प्रशिक्षण की सुविधाएं उपलब्ध होनी चाहिए ताकि श्रमिक एक नहीं कई काम सीख सकें और मौका मिलने पर एक कार्य से दूसरे कार्य पर जा सकें ।

8 मशीनों की जिम्मेदारी विशिष्टीकरण अत्याधिक कार्य करने वाले श्रमिकों को उनके काम की मशीनों की जिम्मेदारी सौंपी जानी चाहिए ।

परीक्षा प्रश्न

1 विशिष्टीकरण किसे कहते हैं ? इसके विभिन्न रूप क्या हैं ? विशिष्टीकरण के गुण दोषों की विवेचना कीजिए व इसकी सीमाएं बताइए ।

2 आज का युग विशिष्टीकरण का युग है । क्या आप इस रूपन से सहमत हैं ? यदि हा, तो विशिष्टीकरण के गुण-दोषों का वर्णन कीजिए ।

3 विशिष्टीकरण से क्या आशय है ? विशिष्टीकरण के गुण व दोषों का वर्णन कीजिए । विशिष्टीकरण को किस प्रकार अधिक लाभप्रद बनाया जा सकता है ?

अध्याय 7

सेविवर्गीय प्रबंध (Personnel Management)

सेविवर्गीय प्रबंध का अर्थ प्रबंध का वह भाग, जो कर्मचारियों व अन्य श्रमिकों की प्रबंध व्यवस्था में संबंधित हो, उसे सेविवर्गीय प्रबंध कहा जाता है। सेविवर्गीय प्रबंध वास्तव में एक ऐसी प्रबंध प्रक्रिया है जिसका उद्देश्य संस्थान के कार्य में लगे हुए कर्मचारियों का सर्वांगीण विकास इस दृष्टि से करना होता है कि वे कार्य संपादन को रीचक अनुभव करते हुए इसमें अपना अधिकतम योगदान दे सकें। संशोधन में श्रमिकों से अधिकतम कुशलता से कार्य लेना ही सेविवर्गीय प्रबंध कहा जाता है जिससे उत्पादकता में वृद्धि की जा सके।

अमेरिका के हर्वाड विश्वविद्यालय द्वारा बंस्टर्न इन्वेस्ट्रिक कम्पनी के होमोन समूह में 1926 में किए गए परीक्षण ने यह सिद्ध कर दिया कि प्रत्येक व्यक्ति की उत्पादक शक्ति उसके द्वारा कार्य में वातावरण से प्राप्त आत्मसंतुष्टि की वृद्धि के साथ बढ़ती है। यदि श्रमिक वर्तमान कार्य से संतुष्टि एवं भविष्य के प्रति आशाप्रद हो तो उसके मनोबल को उच्च स्तर पर रखा जा सकता है। अतः श्रमिकों से अधिक कार्य-क्षमता के आधार पर कार्य लेने में सेविवर्गीय प्रबंध व उससे संबंधित नीतियों का विशेष महत्त्व माना जाता है।

सेविवर्गीय प्रबंध की परिभाषाएँ

सेविवर्गीय प्रबंध के संबंध में निम्नलिखित परिभाषाएँ महत्त्वपूर्ण हैं—

1. पॉल जी० हेस्टिन्ग्स सेविवर्गीय प्रबंध, प्रबंध का वह पहलू है जिसका उद्देश्य एक संगठन के श्रम साधनों के प्रभाव का उपयोग करना है।¹
2. थॉमस जी० स्पेन्स सेविवर्गीय प्रबंध कर्मचारियों के कार्य का संगठन करने एवं उनमें व्यवहार करने के ढंगों की एक संहिता है जिससे वे अपनी वास्तविक आवश्यकताओं को अधिकतम मुखरित कर सकें और इस प्रकार उभे संगठन को, जिसके कि वे

1. Personnel Management is that aspect of management having as its goal the effective utilization of the labour resources of an organisation "

अग है, निर्णायक प्रतिस्पर्धात्मक लाभ और अनुकूलतम परिणाम दे सकें।”¹

3 अमरीकन सेविवर्गीय शासन संस्था “सेविवर्गीय प्रबंध योग्य कर्मचारियों को इस ढंग से प्राप्त करने, विकसित करने, व बनाए रखने की कला है, जिससे संगठन के उद्देश्यों एवं कार्यों को अधिकतम क्षमता व मितव्ययिता से पूर्ण किया जा सके।”²

4 एडविन बी० पिलप्पो “सेविवर्गीय कार्य का सबंध एक संगठन में लगे कर्मचारियों को उस संगठन के प्रमुख लक्ष्यों या उद्देश्यों को प्राप्त करने के उद्देश्य से उपलब्ध करने, विकास, प्रतिफल, एकीकरण व बनाए रखने में होता है। अतः सेविवर्गीय प्रबंध उन क्रियात्मक कार्यों के नियोजन, संगठन, निर्देशन एवं नियंत्रण करने को कहा जाता है।”³

5 मॉरिस डब्ल्यू० कामेस “सेविवर्गीय प्रबंध का सबंध एक संगठन के लिए तथा सभ्य सर्वश्रेष्ठ कर्मचारियों को प्राप्त करना व उन्हें प्राप्त करने के पश्चात् उनकी देख-भाल करना, जिससे वे उसमें बने रहे और अपने कामों में सर्वश्रेष्ठ योगदान दे सकें, में है।”⁴

६ ई० एफ० एल ब्रव : “सेविवर्गीय प्रबंध का उद्देश्य मानवीय सबंधों को स्थापित करना है, जिससे संस्थान के समस्त कर्मचारी प्रभावशील ढंग से कार्य-संचालन

1. “Personnel administration is a code of the ways of organizing and treating individuals at work so that they will get the greatest possible realization of their intrinsic abilities, thus attaining maximum efficiency for themselves and their group, and thereby giving to the enterprise of which they are a part, its determining competitive advantage and its optimum results.”
2. “Personnel administration is the art of acquiring, developing and maintaining a competent work force in such a manner as to accomplish with maximum efficiency and economy the functions and objectives of the organization”
3. “The personnel function is concerned with the procurement, development, compensation, integration and maintenance of the personnel of an organization for the purpose of contributing towards the accomplishment of that organization's major goals or objectives. Therefore, personnel management is the planning, organizing, directing and controlling, of the performance of those operative functions”
4. “Personnel management is concerned with obtaining the best possible staff for an organization and, having got the them, looking after them so that they will want to stay and give of their best to their jobs.”—The Theory and Practice of Personnel Management, 1908, p. 1

सेविर्गोय प्रबध

मे अधिकाधिक योगदान दे सकें।”¹

7. भारतीय सेविर्गोय प्रबध संस्थान “प्रबधकीय कार्य का वह भाग जो संगठन मे मानवीय सबधो से मवधित है, सेविर्गोय प्रबध कहलाता है। इसका उद्देश्य मधारण है, जिससे संगठन मे प्रभावी कार्य के माध्यम से उत्पादन को अधिकतम मष्टी प्राप्त हो सके।”²

8 सेविर्गोय प्रशासन समिति (1958) द्वारा प्रकाशित सेविर्गोय प्रशासन की आचारसहिता (Code of Ethics for Personnel Administration) मे सेविर्गोय प्रशासन की परिभाषा इस प्रकार दी गई है—“यह नक्षम नर्न-समूह (Competent working group) की भर्ती करने, विकसित करने तथा कार्यरत रखने की वह कला है जिससे अधिकतम निपुणता तथा बचन के साथ संगठन के उद्देश्यो की पूर्ति करने के लिए कार्य करना सम्भव हो सके।”

सेविर्गोय प्रबध की विशेषताएँ

उपयुक्त परिभाषाओ के अध्ययन एवं निरलेपण से सेविर्गोय प्रबध की निम्न-लिखित विशेषताओ का पता चलता है :

- 1 सेविर्गोय प्रबध सामान्य प्रबध विज्ञान का एक अंग है, अतः प्रबध के सामान्य सिद्धांत इस विशिष्ट प्रबध पर भी लागू होते हैं।
- 2 उपक्रम एवं कर्मचारियो के हितो का एकीकरण करने मे सेविर्गोय प्रबध एक महत्वपूर्ण योगदान देता है।
- 3 मानवीय सबधो को मधुर बनाए रखने के लिए इस प्रकार के विशिष्ट प्रबध मे मानवीय संबध संबंधी सिद्धांतो का पालन होता है।
- 4 उपक्रम के हित को ध्यान मे रखते हुए कर्मचारियो से अधिकतम योगदान प्राप्त किया जाता है।
- 5 इसमे कर्मचारियो की भर्ती, प्रशिक्षण एवं अन्य प्रकार की सुविधाएँ प्रदान करना सम्मिलित रहता है।
- 6 कार्य पर सगे व्यक्तियो को संगठित रूप मे कार्य करने के लिए निश्चित सिद्धांतो का पालन किया जाता है।
- 7 सेविर्गोय प्रबध के सिद्धांतो की सहायता मे कर्मचारियो की क्षमता का पूर्ण विकास करने का प्रयास किया जाता है।

संक्षेप मे सेविर्गोय प्रबध सामान्य प्रबध विज्ञान का ही एक अंग है जिसका उद्देश्य कर्मचारियो की क्षमता को प्राप्त करना विवसित करना और बनाए रखना है जिसकी सहायता मे औद्योगिक संगठन के उद्देश्यो और कार्यों को सबसे अधिक दमता और मितव्ययिता से नियंत्रित और निर्देशित किया जा सके।

1. Brech - The Principles and Practice of Management
2. Indian Institute of Personnel Management, Calcutta, Personnel Management in India, 1974,

सेविवर्गीय प्रबंध के उद्देश्य

एल० पी० अलकोट्ट तथा एल० रसेल बीटो ने सेविवर्गीय प्रबंध के दो व्यापक उद्देश्य बतलाए हैं—

1 श्रेष्ठ कर्मचारी मनोबल बनाकर उपक्रम द्वारा समाज को उपलब्ध सेवाओं में सुधार करना, और

2 उपक्रम से संबंधित व्यक्तियों, जैसे कर्मचारी, अज्ञाकारी, लेनदार, ग्राहक व सामान्य जनता के मस्तिष्क में यह विचार भर देना कि उपक्रम उनको सर्वश्रेष्ठ सेवाएँ कर रहा है।

मोटे तौर पर सेविवर्गीय प्रबंध के उद्देश्यों को हम निम्नलिखित दो भागों में विभाजित कर सकते हैं—

(2) सामान्य उद्देश्य, (2) विशिष्ट उद्देश्य।

(1) सामान्य उद्देश्य सेविवर्गीय प्रबंध के सामान्य उद्देश्य इस प्रकार हैं—

(अ) माननीयता साधनों का प्रभावपूर्ण प्रयोग करना।

(ब) संगठन के सभी सदस्यों में वांछित कार्यशील सबंधों का विकास करना।

(ग) प्रत्येक कर्मचारी को सेवाओं का अधिकारिक उपयोग करना।

2 विशिष्ट उद्देश्य विशिष्ट उद्देश्य का तात्पर्य सेविवर्गीय विभाग की विभिन्न गतिविधियों को निर्दिष्ट करना है। कुछ महत्वपूर्ण विशिष्ट उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

(अ) उपक्रम के संचालन के लिए आवश्यक व्यक्तियों का निश्चित सम्प्राप्ति में और उपयुक्त तरीके से चुनाव करना।

(ब) नए कर्मचारियों को उचित प्रशिक्षण और दिशा निर्देशन देना।

(ग) एक ऐसे सुदृढ़ प्रशासन का निर्माण करना जिसकी सहायता से कर्मचारियों को उचित पारिश्रमिक मिल सके।

(द) कर्मचारियों को इस प्रकार की प्रेरणा देना जिससे वे अधिक लगन और कुशलता से कार्य कर सकें।

(य) उपक्रम के विभिन्न पदाधिकारियों को कर्मचारियों से संबंधित समस्याओं, जैसे—पदोन्नति स्थानांतरण पदच्युत करना आदि के बारे में परामर्श देना, 'घमिकों' की मुआवजा देने व साम की योजनाओं को अपनाने के लिए सहायता देना।

(र) सेवायुक्त उपकार की व्यवस्था करना। इसमें चिकित्सा सुविधाएँ प्रावि-
डेंट फ़= ग्रेजुएट सर्वतनिक अवकाश और अन्य ऐसी ही सुविधाएँ हों जो कि उपयुक्त और प्रोग्र= व्यक्तियों को संगठन में रखने के लिए सहायक होंगी।

(ल) प्रतिनिधि धर्म सचो स विश्वास और सम्मान पर आधारित सबंधों की स्थापना करना।

(न) सेविवर्गीय प्रबंध को अधिकारिक वैज्ञानिक बनाने व लिए अनुसंधान आदि को प्रोत्साहित करना।

सेविवर्गीय प्रबंध के कार्य (Functions of Personnel Management)

सेविवर्गीय प्रबंध के कार्यों को बड़े तौर पर चार भागों में विभाजित किया जा सकता है—

1. परामर्श संबंधी कार्य,
2. प्रबंध संबंधी कार्य,
3. प्रशासन संबंधी कार्य, और
4. कर्मचारी कल्याण संबंधी कार्य।

1 परामर्श संबंधी कार्य इसमें सेविवर्गीय नीति का निर्धारण व्यवसाय की अनेक कार्यों में परामर्श देना व कर्मचारी तथा उच्च प्रबंध के मध्य एक कड़ी के रूप में कार्य करना आदि सम्मिलित किए जाते हैं। इसका मुख्य उद्देश्य मस्या में ऐसा बांटा-बरण तैयार करना है, जिसमें प्रबंधकों और कर्मचारियों के बीच अच्छे संबंध बनाए जा सकें।

2 प्रबंध संबंधी कार्य प्रबंध संबंधी कार्यों को निम्नलिखित भागों में बांटा जा सकता है—

(i) श्रमिकों की भर्ती और रोजगार : इसे औद्योगिक श्रमिकों को रोजगार-व्यवस्था भी कहा जाता है। इसके अंतर्गत निम्नलिखित को सम्मिलित किया जाता है— (अ) श्रमपूर्ति के साधनों का विकास करना, (ब) आवश्यक ज्ञात पदभाल, परीक्षा, माहात्कार आदि द्वारा श्रमिकों को रोजगार पर लगाना, (स) नवीन श्रमिकों की संस्था की नीतियों से अवगत कराना, (द) मजदूरी की प्रचलित दरो के संबंध में सूचनाएं प्रेषित करना, मूलपूर्व, वर्तमान और भावी कर्मचारियों के संबंध में आवश्यक जानकारी रखना।

(ii) प्रशिक्षण - सेविवर्गीय प्रशिक्षण में कई बातें आती हैं, जैसे— (अ) नए कर्मचारियों को प्रशिक्षण देने के संबंध में नियम बनाना प्रशिक्षण की व्यवस्था करना और देखभाल करना, (ब) सुरक्षा एवं उपक्रम की नीतियों के संबंध में प्रशिक्षण देना (स) कर्मचारियों के सुझाव पर उचित कार्यवाही करना।

(iii) पदोन्नति, स्थानांतरण और सेवा निवृत्ति इसमें निम्नलिखित कार्यों का सम्मिलन करते हैं— (अ) पदोन्नति, स्थानांतरण और सेवा-निवृत्ति में संबंधित नियमों के निर्माण में उचित परामर्श देना और उन्हें प्रभावशाली ढंग में कार्यरूप में परिणत करना। (ब) स्थानांतरण के संबंध में नीतियों का निर्धारण करना। (स) नौकरी में पूर्णकृति जाने के कारणों को दूर करना। (द) नौकरी में अवगमन के मध्य में उपक्रम की नीति बनाना व इस संबंध में आवश्यक जानकारी स निरीक्षणों व कर्मचारियों को अवगत कराना।

(iv) सेवा संबंधी क्रियाएं : इस वर्ग के अंतर्गत अग्रलिखित कार्यों को सम्मिलित करते हैं— (अ) मनोरंजन की सुविधाओं का निरीक्षण करना (ब) बन्धु-कार्य

की व्यवस्था करना । (स) सामाजिक सुरक्षा का प्रबंध करना । (द) सयत्र की पत्रिका प्रकाशित करना । (य) कर्मचारियों के व्यक्तिगत मामलों में परामर्श देना । (य) कर्मचारियों के नैतिक साहस को सुदृढ़ बनाना ।

(v) मजदूरी एवं प्रेरणाएँ—इसके अंतर्गत निम्न कार्यों को सम्मिलित किया जाता है—(अ) मजदूरी संबंधी योजनाओं के संबंध में परामर्श देना । (ब) पेंशन, लाभ-वभाजन, ग्रीमा, ऋण योजना आदि के विषय में विस्तृत जानकारी देना । (स) जाच संबंधी निर्देश लिखना या उसका मूल्यांकन करना ।

(vi) सामूहिक सौदेबाजी एवं कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व—इनमें निम्न को सम्मिलित करने है—(अ) श्रम सच के प्रतिनिधियों के साथ सहयोग करना । (ब) कर्मचारियों को क्लब आदि में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करना । (स) कर्मचारियों की शिकायतों को दूर करने में सक्रिय भाग लेना आदि ।

(vii) कर्मचारियों के पारिश्रमिक की योजना बनाना—इसमें कार्य-मूल्यांकन, पारिश्रमिक नीति व मजदूरी नीति के संबंध में निर्णय लिए जाते हैं ।

(viii) संगठन और कर्मचारी के हित का एकीकरण करना—इसमें उन क्रियाओं को सम्मिलित किया जाता है, जो श्रमिकों के मनोबल को ऊँचा उठाने, उनमें अनुशासन लाने, उनकी शिकायतें दूर करने और उन्हें प्रबंध में सम्मिलित करके प्रेरित करने आदि में संबंधित होता है ।

3 प्रशासन संबंधी कार्य—ये वे कार्य हैं, जो कर्मचारी विभाग को अपना प्रशासन चलाने के लिए करने पड़ते हैं, जैसे विभिन्न प्रकार की सूचनाओं व समकों को एवत्र करना, उत्पादन कार्यकुशलता, अनुपस्थित व श्रम परिवर्तन व दुर्घटनाओं आदि के विषय में आवश्यक सूचनाएँ एकत्रित करना, श्रम संबंधी अधिनियमों की व्यवस्थाओं का पालन करना आदि ।

4 कर्मचारी कल्याण संबंधी कार्य—इसके अंतर्गत उन कार्यों को सम्मिलित किया जाता है जो कर्मचारियों के कल्याण से संबंधित होते हैं । इस प्रकार के प्रमुख कार्य निम्नलिखित हैं—

(अ) चिकित्सा सुविधाएँ—श्रमिकों को स्वास्थ्य एवं चिकित्सा संबंधी सेवाएँ दिलाना जैसे (i) बीमारी निवारण हेतु चिकित्सा सुविधाएँ देना, (ii) श्रमिकों को स्वास्थ्यवर्धक रहन-सहन तथा बीमारियों को दूर करने के उपाय बताना, (iii) समय-समय पर शारीरिक परीक्षण की व्यवस्था करना तथा (iv) श्रमिकों के स्वास्थ्य के प्रति रेखीय प्रबंधकों को राय देना ।

(ब) मनोरंजन तथा अन्य कल्याणकारी कार्य—कारखाना की सेवाओं को आकर्षक बनाने के लिए मनोरंजनात्मक तथा कल्याणकारी कार्य किए जाते हैं जैसे (i) कार्य-श्रम का प्रभाव देखना तथा इस क्षेत्र में कर्मचारी की आवश्यकताओं का मूल्यांकन करना (ii) उचित नीतियाँ, कार्यक्रम तथा सुविधाएँ विकसित करना तथा (iii) कार्यक्रम एवं सुविधाएँ प्रदान करना तथा उनका सुचारु रूप से संचालन करना

(स) सुरक्षा संबंधी कार्य—कार्यविधि में श्रमिकों की शारीरिक सुरक्षा का

सर्ववर्गीय प्रबंध

भी ध्यान रखना तथा उससे संबंधित आवश्यक कार्यवाही करना, (i) सुरक्षित विधियों से कार्य करने व लिए प्रथम रेखीय पर्यवेक्षणों को प्रशिक्षण देना (ii) सुरक्षा की विधिया नीतिया तथा प्रक्रिया विकसित करना (iii) दुष्घटनाओं के संबंध में जांच करना (iv) सुरक्षा कार्यक्रमों की नियमित देखभाल करना, (v) स्वेच्छा कार्यक्रम के प्रभाव का मूल्यांकन करना।

5 कर्मचारी आलेख या रिकार्ड संबंधी कार्य - इसके अंतर्गत निम्नलिखित कार्य किए जाते हैं (अ) कर्मचारियों के सेवाकाल पदोन्नतियां वेतनमान प्रशासन इत्यादि संबंधी संपूर्ण आलेख तैयार करना और उनको सुरक्षा करना (ब) कर्मचारों का मूल्यांकन करने की दृष्टि से मर्यादित समयों का विश्लेषण करना और उन्हें अधिक उपयोगी बनाना, (स) प्रबंधकों को निर्णय से संबंधित आवश्यक और वांछित आंक प्रस्तुत करना।

6 सेविवर्गीय शोध संबंधी कार्य - इसके अंतर्गत निम्नलिखित कार्य सम्मिलित किए जाते हैं (i) कार्यक्षेत्र का सर्वेक्षण करना (ii) अनुपस्थित दुष्घटनाएं व उत्पादकता संबंधी आवश्यक समय गणना करना (iii) अध्ययन के निष्कर्षों में रेखीय प्रबंधकों को अवगत कराना (iv) अच्छे सेविवर्गीय कार्यक्रम नीतियां और प्रक्रिया विकसित करना।

नीचे चार्ट द्वारा सेविवर्गीय प्रबंधकों के कार्यों का संक्षेप में दर्शाया गया है—

सेविवर्गीय प्रबंध के कार्य

1	2	3	4	5	6
परामर्श संबंधी कार्य	प्रबंध संबंधी कार्य	प्रशासन संबंधी कार्य	कर्मचारी कल्याण संबंधी कार्य	कर्मचारी आलेख या रिकार्ड संबंधी कार्य	सेविवर्गीय शोध संबंधी कार्य
(i) सेविवर्गीय नीति का निर्धारण	(i) अगियों की भर्ती और रोजगार	(i) सूचनाओं और समकाल को एकत्र करना	(i) चिन्तिता सुविधाएं	(i) आंकड़ों को एकत्र करना	(i) कार्यक्षेत्र का सर्वेक्षण करना
(ii) व्यवसाय का परामर्श	(ii) प्रशिक्षण	(ii) थम संबंधी अधिनियमों	(ii) मनो रजन तथा	(ii) आंकड़ों का विश्लेषण	(ii) समक एकत्र करना

		की व्यव-	अन्य	करना	
		स्थाओं का	कल्याण-		
		पालन	कारी		
		करना	कार्य		
(iii)	(iii)	(iii)	(iii)	(iii)	(iii)
असंचारी	पदो-	उत्पादन	सुरक्षा	निर्णय	अधिग
और उच्च	मति	कार्यकुश-	सबधो	के लिए	उपयुक्त
प्रवर्ध के	स्थाना-	लता, अनु-	कार्य	सूचना	कार्यक्रम
माध्य एक	तरण	पस्थित व अम		का विकास	तथा नीति
कड़ी के	और	परिवर्तन व		करना	का विकास
रूप में कार्य	मेवा-	दुष्टटनाओं			
रक्षा	निवृत्ति	की भावश्यक			
		सूचनाएं			
		एकत्रित			
		करना			
	(iv)			(iv)	
	मेवा			निष्कर्षों में	
	सबधो			रेखीय	
	काय			प्रवर्धको को	
				उपगत	
				करना	
	(v)				
	मजदूरी				
	एव				
	प्रेरणाएं				
	(iv)				
	सामूहिक				
	मौदेबाजा				
	एव				
	कर्मचारियों				
	का प्रति				
	निधित्व				
	(vii)				
	वम				
	चारित्र्यो				
	व परि				
	धर्मिक की				

योजना
बनाना
(VIII)
समन्वय
और कर्म-
चारी के
हित का
एकीकरण
करना।

सेविवर्गीय प्रबंध के विभाग

सेविवर्गीय प्रबंध के अनेक विभाग होते हैं जो निम्नलिखित प्रकार के हैं—

1. रोजगार विभाग रोजगार विभाग उद्योगों के लिए आवश्यक मात्रा में कर्मचारियों को उपलब्ध कराता है। इसके अंतर्गत निम्नलिखित कार्य आते हैं—श्रम शक्ति का नियोजन कार्य विवरण को तैयार करना श्रम प्रतिक समस्त सभाषित श्रोतों से संबंध स्थापित करना, पदोन्नति व स्थानांतरण संबंधी नियम बनाए व ममान मोड़ने वाले कर्मचारियों का साक्षात् करना।

2. प्रशिक्षण एवं शिक्षा का विभाग समस्त कर्मचारियों की प्रशिक्षण देना, निरीक्षकों व प्रबंधकों का विकास करना कर्मचारी का शिक्षण मन्त्रालय स्कूलों की विद्यालया आदि के द्वारा शिक्षा-वृद्धि के नियम प्रोत्साहित करना आदि कार्य इस विभाग की संपन्न करने होते हैं।

3. कल्याणकारी विभाग कर्मचारियों के कल्याण मनास्जन व मुख सुविधाओं की व्यवस्थाओं की व्यवस्था करना इस विभाग के कार्यक्षेत्र में आते हैं।

4. सुरक्षा विभाग यह विभाग कारखाने के सुरक्षा संबंधी कार्य का करना व अधिनियम का पालन करता है।

5. चिकित्सा विभाग प्रत्येक कर्मचारी का आवश्यक चिकित्सा सुविधा उपलब्ध कराना इस विभाग का प्रमुख कार्य है। पारिवारिक उपयुक्तता व मानदंड निर्धारित करना व समय समय पर कर्मचारियों की जांच करना भी विभाग का अंग आता है।

6. औद्योगिक संबंध विभाग यह विभाग कर्मचारी व उच्च प्रबंधक मध्य मध्य संबंध स्थापित करने का कार्य करता है।

7. मजदूरी व वेतन विभाग मजदूरी की विभिन्न स्तर का नियंत्रण व नियंत्रण काय का मूल्यांकन व मुयाव योजना की कार्यावली करना मजदूरी व वेतन व अंग आते हैं।

8. अनुसंधान एवं समक विभाग यह विभाग श्रमिकों व कार्य स्थान व मजदूरी का अध्ययन करके आवश्यक प्रमाण आदि स्थापित करना है व आँकड़ों का मूल्यांकन कर

विश्रमपत्र करता है।

9 स्त्री श्रमिक विभाग यदि सत्या म पत्राप्त महिला म स्त्रियों को नियुक्त किया जाता है तो उनके हितों की देखभाल के लिए पृथक् में विभाग स्थापित किया जा सकता है।

सेविवर्गीय प्रबंध के सिद्धान्त

(Principles of Personnel Management)

मनविवर्गीय प्रबंध के सिद्धांतों व सवध में विभिन्न व्यक्तियों में अपने अपने मत व्यक्त किए हैं। इन विचारों के सिद्धांतों को व्यवस्थित प्रकार रख जा सकता है—

1. सी० एच० नार्थवाट

इन्होंने सेविवर्गीय के सवध में निम्नलिखित चार आधारभूत सिद्धांत बतलाए हैं—

1 श्रमिक का सिद्धांत औद्योगिक सवध को सव्यवस्थित आधार प्रदान करने के लिए यह आवश्यक है कि (अ) श्रमिकों का उचित प्रतिफल दिया जाए। (ब) मजदूरी सुगतन का उचित आधार हो। (स) अधिक वेतन प्राप्त होने के अवसर उपलब्ध किए जाए। (द) पूँजी एवं श्रमिक दोनों में ही अतिरिक्त लाभ का विभाजन किया जाए। (य) कार्य के सवध में श्रमिकों को महत्व दिया जाए, व (र) बेरोजगारी को दूर करने के प्रयास किए जाए तथा गलत काम करने वाला व विरुद्ध दम की समुचित व्यवस्था हो।

2 व्यक्तित्व श्रमिकों के काम करने अथवा नवा करने से प्राप्त सतुष्टि से उसके व्यक्तित्व का विकास होना आ रहा है जो कि मविवर्गीय के लिए आवश्यक माना जाना है।

3 सहयोग व्यवसाय में विकास के लिए कर्मचारियों व प्रबधकों के मध्य अच्छा मत्रयोग होना चाहिए। सामान्य उद्देश्य ज्ञात हो जान पर सहयोग बढ़ना है। आपसी परामर्ज भी सहयोग का प्रतीक है।

4 लोकतंत्रीय आधार कर्मचारियों व प्रबधकों में सामेदारी की भावना का विकास होना चाहिए। प्रबध-व्यवस्था में कर्मचारियों को प्रमुख स्थान देकर सेविवर्गीय प्रबंध में लोकतंत्रीय आधार अपनाया जाना चाहिए।

2. जार्ज डी० हेल्से

इन्होंने अपनी पुस्तक 'Hand Book of Personnel Management' में सेविवर्गीय प्रबंध के निम्नलिखित सिद्धांतों का उल्लेख किया है—

1 कर्मचारी के चुनाव में सतर्कता व कौशल का उपयोग किया जाना चाहिए।

2 कार्य में कर्मचारियों को लगाना चाहिए।

3 कर्मचारियों को चिंता व सुरक्षा की भावना से मुक्त रखा जाना चाहिए।

4 प्रत्येक कर्मचारी में अपने काम व कपनी की योजना के प्रति एक गौरव की भावना होनी चाहिए।

5 कार्य की दशाएँ पर्याप्त होनी चाहिए।

6 संगठन संरचना ऐसी होनी चाहिए, जिससे किसी भी व्यक्ति के मस्तिष्क में अपने कर्तव्यों अथवा दायित्वों के प्रति कोई भ्रम न हो।

7 कर्मचारियों के प्रयासों को अनुभव करते हुए उसे वास्तविकता में अगाने के प्रयास किए जाने चाहिए।

8 कर्मचारियों का नियोजन करने में हाथ होना चाहिए।

9 प्रत्येक नीति एवं व्यवहार उचित होना चाहिए।

3 श्रम प्रबंध संस्था ब्रिटेन .

इस संस्था ने अपनी एक रिपोर्ट में सेविक्कीय प्रबंध के निम्नलिखित सिद्धांत बनाए हैं—

1 समस्त कर्मचारियों की सेविक्कीय पदाधिकारियों तक व्यक्तिगत व गोपनीय रूप में पहुंच सुलभ होनी चाहिए।

2 सेविक्कीय नीति एवं सिद्धांतों का पालन बिना किसी भेद भाव से किया जाना चाहिए।

3 रोजगार में यथासंभव सर्वाधिक स्थिरता प्रदान करने के प्रयास किए जाने चाहिए।

4 श्रम संप्र की सदस्यता के लिए पूर्ण स्वतंत्रता दी जानी चाहिए व सदस्य तथा गैर सदस्य के बीच कोई भेद-भाव नहीं बरता जाना चाहिए।

5 कार्य की दशाओं का उच्च स्तर रखा जाना चाहिए।

6 कर्मचारियों व प्रबंध में नियमित परामर्श के लिए प्रभावी विधियाँ स्थापित की जानी चाहिए।

7 उचित मजदूरी से संबंधित मान्य प्रभावों का पालन किया जाना चाहिए।

8 सामाजिक, शैक्षणिक व मनोरंजन सुविधाओं के विकास के पूर्ण अवसर प्रदान किए जाने चाहिए।

9 संचालक मंडल द्वारा सेविक्कीय नीति को स्पष्ट ढंग से रखा जाना चाहिए।

10 कर्मचारियों को अनुत्साहन बनाए रखने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

सेविक्कीय नीति (Personnel Policy)

व्यापारिक उपक्रम की प्रगति के लिए सेविक्कीय नीति का बनाना आवश्यक है। सेविक्कीय प्रबंध का कार्य सुचारु रूप से संपन्न करने के लिए यह आवश्यक है कि उसके द्वारा मनुष्यों का स्पष्टीकरण किया जाए तथा वह नीति निर्धारित की जाए, जिससे उन

संस्थाओं को प्राप्त किया जाएगा। *मारिस डब्ल्यू० कर्मिंग* ने नीति को इस प्रकार परिभाषित किया है—“एक संगठन की नीति उसके उद्देश्यों का, यह बताते हुए व्योक्ति प्राप्त करना है, एक स्पष्ट विवरण है।”

सेविवर्गीय नीति प्रायः ऐसे घटकों पर निर्भर करती है, जिन पर व्यापारिक संगठन का कोई नियंत्रण नहीं होता जैसे—समाज की प्रकृति, राजनैतिक दबाव, स्थानीय सभ्यता व शासकीय कार्य आदि। सेविवर्गीय नीति के निर्धारण पालन व निष्पत्ति उचित रहता है कि उसे एक नियमावली के रूप में बना लिया जाए।

श्रेष्ठ सेविवर्गीय नीति के लक्षण

एक श्रेष्ठ सेविवर्गीय नीति के प्रमुख लक्षण इस प्रकार हैं—

1. स्पष्ट नीति : नीति सदिग्ध व अस्पष्ट न होकर स्पष्ट व सूक्ष्म होनी चाहिए।
2. व्यापक : नीति सभी कर्मचारियों के प्रति व्यापकपूर्ण व्यवहार वाली होनी चाहिए। किसी व्यक्ति विशेष के प्रति न तो गलत होनी चाहिए और न पक्षपात।
3. अपनत्व की भावना : ऐसी नीति का पालन किया जाना चाहिए, जिससे संस्था के कर्मचारी अपना स्वयं की भावना का अनुभव करके अधिकधिक कार्य कर सकें।
4. सुरक्षा की भावना : सेविवर्गीय नीति में उद्योग की सुरक्षा की भावना भी होनी चाहिए।
5. पूँजी एवं श्रम के मध्य मधुर संबंध : नीति ऐसी होनी चाहिए, जो कि पूँजी व श्रम के मध्य मधुर संबंध स्थापित कर सकें।
6. कार्यों की मान्यता : उद्योग के प्रत्येक कर्मचारी द्वारा किए गए कार्य की मान्यता प्रदान की जानी चाहिए।
7. लोचदार : नीति लोचदार भी होनी चाहिए, जिससे समय-समय पर उसमें आवश्यक परिवर्तन किए जाने चाहिए।

विगत वर्षों में आर्थिक एवं सामाजिक दशाओं में परिवर्तन के कारण सेवा-योजनाओं द्वारा पर्याप्त प्रगतिशील सेविवर्गीय नीति का अनुकरण किया जा रहा है और आशा है कि भविष्य में भी सेविवर्गीय नीति अपनाने की आवश्यकता के रूप में समायोजित करके कर्मचारियों में सर्वश्रेष्ठ योगदान प्राप्त करने में सफल रहेगी।

सेविवर्गीय नीति के बढाव के लिए *हाबेल टर्नर* ने पांच सिद्धांतों का विवेचन किया है। वे निम्नलिखित हैं— (अ) प्रबन्ध-दर्शन नीति द्वारा स्पष्ट दिखलाई पड़े। (ब) प्रबन्ध के सभी सदस्य नीति की मायिकता को समझ सकें। (ग) मकड़ के समय स्वतः सब होने की शक्ति। (द) सभी पक्षों के प्रति निष्पक्ष भावना। (य) नीति स्वशासित (Self Perpetuation) आधार पर हो।¹

1. J. H. Turner : Essentials in the development of personnel policy from Addresses and Industrial Relations, 1957, Social Bulletin No. 25, pp. 1-6.

परीक्षा-प्रश्न

1. सेविवर्गीय प्रबंध की परिभाषा दीजिए। इसके उद्देश्य व विभिन्न विभागों की विवेचना कीजिए।
2. 'सेविवर्गीय व्यवस्था का आधारभूत प्रबंध कार्य है, जो प्रबंध के प्रत्येक स्तर पर व हर प्रकार के प्रबंध में आवश्यक होता है।' इस कथन की विवेचना कीजिए।
3. व्यावसायिक संगठन में सेविवर्गीय प्रबंध के महत्त्व का परीक्षण कीजिए और उसके कारणों को जतलाइए।

अध्याय 8

स्वचलन (Automation)

स्वचलन का अर्थ - स्वचलन शब्द प्रायः दो अर्थों में प्रयुक्त किया जाता है। कुछ लोगों के मतानुसार स्वचलन से आशय कारखाने और उत्पादन को अधिकाधिक यंत्रीकृत करने में है। इस दृष्टि से स्वचलन कोई नयी धारणा नहीं है। परन्तु कुछ अन्य लोगों का मत है कि स्वचलन से आशय उत्पादन-प्रक्रिया के संचालन और नियंत्रण दोनों को स्वचालित करने में है। इस अर्थ में उत्पादन मशीनें स्वयं अपना कच्चा माल उठाती हैं उसे पक्के माल में बदलकर दूसरी मशीनों तक पहुँचाती हैं, पक्के माल की किस्म पर नियंत्रण करती हैं और किसी प्रकार की कमी होने पर स्वयं ही उस दूर करती हैं। स्वचलन सिद्धांत का उपयोग न केवल उत्पादन के क्षेत्र में किया जाता है बल्कि प्रत्यक्ष निर्णय क्षेत्र में भी किया जाता है। मजेप में स्वचलन का अभिप्राय कार्य के अपने-आप होने से है और इसके अंतर्गत उद्देश्य की पूर्ति करने वाले समस्त साधन एवं विधियाँ सम्मिलित हैं।

विभिन्न विद्वानों ने स्वचलन की जो परिभाषा दी है, उनमें से कुछ प्रमुख नीचे दी जा रही हैं—

1. एडविन बी० फिलिप्पो "सरलतम रूप में, स्वचलन का व्यापार मशीनी कार्यविधियाँ में होता है, जिन्हें स्वचालित आत्मनियम के बिंदु तक यंत्रीकृत कर दिया जाता है।"¹

2. इनसाइक्लोपीडिया अमेरिकाना "स्वचलन औद्योगिक निर्माण तथा वैज्ञानिक अन्वेषण की वह उन्नत तकनीक है, जिसका आविर्भाव यंत्र और बड़े उत्पादन की अवधारणाओं से हुआ है।"²

3. सेडेन गुडमैन "स्वचलन स्वचालित क्रियाओं की प्रायोगिकी है, जिसमें संचालन पद्धतियों, प्रक्रियाओं और उत्पादित वस्तुओं की रूपरेखा का समन्वय विभागों और प्रयोजनों के यंत्रीकरण का उपयोग करने का निष्पत्ति किया जाता है।"³

1. In its simplest term (automation) is applied to machine work processes that are mechanized to the point of automatic self-regulation

2. Encyclopaedia Americana, Vol 2, p 64

3. Goodman quoted in competition master a monthly Journal, September, 1968. p. 115.

4 जॉन डिबॉल्ड "स्वचलन एक नवीन शब्द है, जिसका अर्थ स्वचालित परिचालन तथा वस्तुएं बनाने का कार्य स्वचालित बनाना है।"¹

5 रॉल्फ जे० कार्डिनर "स्वचलन अत्यधिक यंत्रीकृत व्यक्तिगत क्रियाओं को एक साथ जोड़ने के अर्थ में, अविच्छिन्न स्वचालित उत्पादन है। स्वचलन कार्य को जलग-अलग भागों में विधियन की अपेक्षा अविच्छिन्न क्रिया मानते हुए कार्य करने की एक विधि है।"

स्वचलन प्रक्रिया की अवस्थाएं (Stages in the Process of Automation)

उत्पादन के क्षेत्र में स्वचलन की स्थापना में निम्नलिखित अवस्थाएं आती हैं—

(अ) स्वचालित मशीनों का चयन स्वचलन स्थापित करने के लिए निर्माता को सबसे पहले ऐसी मशीनों का चयन करना पड़ता है, जो स्वचालित हो और उत्पादन की ऐसी व्यवस्था का निर्माण करना पड़ता है, जिसमें एक मशीन द्वारा तैयार माल बिना किसी अन्य कार्यवाही के अन्य दूसरी अवस्थाओं की मशीनों में पहुँच सके। स्वचालित मशीनें अपने कच्चे माल को स्वयं उठाती हैं, तैयार करती हैं और आगे भेजती हैं। स्वचालित मशीनें, स्थानांतरण सुविधाएं और उत्पादन प्रक्रिया सब एक-दूसरे के साथ इस प्रकार बंधे होते हैं कि सारा उत्पादन कच्चे माल से लेकर निर्मित माल तैयार करने तक अपने आप पूरा होता है। तैयार हो रहे माल को एक उत्पादन विभाग से दूसरे से उत्पादन विभागों में भेजने के लिए एक सतुलित और स्वचालित व्यवस्था की जाती है।

(ब) उत्पादन-किस्म का नियंत्रण उत्पादन की किस्म का नियंत्रण करने के लिए और मान की जांच के लिए स्वचालित व्यवस्था करना स्वचलन स्थापित करने की प्रक्रिया की दूसरी अवस्था है। यह अवस्था दो प्रकार की हो सकती है—प्रथम, गलत मान होने पर मशीन को स्वयं बंद कर देना और द्वितीय—इसी गलती की जांच कर देना ठीक करने के लिए उत्पादन प्रक्रिया के उपयुक्त अवस्था में आवश्यक मशीनें अथवा अन्य सुधार करना, जिससे गलती की पुनरावृत्ति न हो। यदि गलती इस मशीन सुधार में भी दूर नहीं हो पाती है तो यह अवस्था मशीन को ही बंद कर देती है।

(स) कंप्यूटर का उपयोग उत्पादन नियोजन व नियंत्रण के लिए तथा संप्रद किए गए मान की मात्रा पर नियंत्रण के लिए कंप्यूटरों का उपयोग करना पड़ता है। कंप्यूटर इन कार्यों के अतिरिक्त निर्णय सबंधी अनेक अन्य कार्य भी कर सकते हैं।

स्वचलन की विशेषताएं

स्वचलन व्यवस्था की मुख्य विशेषताएं निम्नलिखित हैं—

1 मशीनीकरण स्वचलन का आधार मशीनीकरण है। स्वचालित कारखाने

Automation is a new word denoting both automatic operations and process of making things automatic.

मे तीन प्रकार की मशीनें होती हैं—माल बनाने वाली उत्पादन मशीनें, निर्मित वस्तुओं को जगह-जगह पर जुटाने अथवा एकत्र करनेवाली मशीनें और इन मालों को उठाने-धरने वाली मशीनें। ये तीनों प्रकार की मशीनें किसी एक केंद्रीय स्थान से नियंत्रित और संचालित होती हैं। स्वचालित प्रक्रिया में उपयोग की जाने वाली प्रायः विशेष उपयोग की मशीनें होती हैं और ये तकनीकी निपुणता की उच्चतम प्रतीक होती हैं।

2 मशीनों, पदार्थों और विधियन का समन्वित व्यवहार स्वचलन सफलता के लिए यह आवश्यक है कि कारखानों में सभी मशीनें और उनके द्वारा की जाने वाली मशीनी कार्यवाही, उत्पादन की प्रक्रिया तथा उनकी भिन्न भिन्न अवस्थाएँ व उत्पादन की योजना सभी एक-दूसरे के साथ एकीकृत व्यवस्था के रूप में जुड़ी हो, बिस्कुट धीन ही मनुष्य के शरीर के भीतर की तमाम क्रियाएँ अपनी विशेष रचना के कारण समन्वित रूप में संपन्न होती रहती हैं। उदाहरण के लिए स्वचलन व्यवस्था में माल एक मशीन से निकलकर दूसरी मशीन तक स्वयं पहुँच जाता है। मशीनें इस क्रम से लगी होती हैं कि एक मशीन से निकला सारा माल दूसरी मशीन द्वारा स्वयं ले लिखा जाता है और किसी भी मशीन के पास माल का जमाव नहीं होता।

3 स्वचालित नियंत्रण की व्यवस्था स्वचलन व्यवस्था में सभी मशीनों द्वारा ही उत्पादन की सारी प्रक्रिया की जाती है। इसमें उत्पादन प्रक्रिया में आने वाली रुकावटों, गिरावटों और अमतुलन आदि को रोकने उसकी जाँच करने और उसे दूर करने की व्यवस्था भी स्वचालित होती है। इसके लिए उत्पादन-प्रक्रिया में ऐसी सवेदी व्यवस्था होती है कि वह किसी भी प्रकार की त्रुटि व खराबी को तुरत नोट कर लेता है और उसे नियंत्रणात्मक व्यवस्था को बतला देता है। नियंत्रणात्मक व्यवस्था यह सूचना मिलने पर इनके कारणों को समझकर तुरत उचित सुधार कर देती है और इस प्रकार उत्पन्न खराबी दूर हो जाती है।

4 अभिकलित व कंप्यूटर शिल्प-विज्ञान (Computer Technology) स्वचलन में कंप्यूटर का प्रयोग किया जाता है। इसके अंतर्गत तरह-तरह की जटिल से जटिल सूचनाओं या जानकारीयों का अभिलेखन, संग्रह करना और आवश्यकतानुसार उपयोगी बनाना शामिल है।

यंत्रीकरण या मशीनीकरण और स्वचलन (Mechanization and Automation)

स्वचलन को कभी-कभी यंत्रीकरण के अर्थों में भी उपयोग किया जाता है। इस अर्थ के अनुसार, जिस सस्था में मशीनीकरण जितना ज्यादा होता है, उसमें स्वचलन की मात्रा उतनी ही अधिक होती है। लेकिन आजकल स्वचलन को मशीनीकरण से भिन्न मानते हैं। स्वचलन यंत्रीकरण के क्रमिक विकास में ही एक और पदक्षेप है। स्वचलन यंत्रीकरण से बहुत कुछ अधिक है। यंत्रीकरण में निर्णयशक्ति मानव पर ही आधारित होती है, परंतु स्वचलन में इस निर्णयशक्ति का भी यंत्रीकरण हो जाता है। अन्य शब्दों में यंत्रीकरण में मशीनें मानवीय श्रम को प्रतिस्थापित करती हैं जबकि स्वचलन में ज्ञान

और मस्तिष्क और शारीरिक क्रियाओं का प्रतिस्थापन निहित होता है, जिसका अर्थ मशीनों को नियंत्रित करने वाली मशीनों का विकास करना है।

मशीन की स्वतः ही अपनी क्रियाओं को नियंत्रित करने की क्षमता ही वह विशेषता है, जो स्वचालित उपकरणों को विशिष्ट बनाती है। जैसा कि माउजर एव स्टार्ज ने कहा—'यन्त्रीकरण तो मूलतः बादामी के हाथ के काम की जगह मशीनी काम का प्रयोग करना है, लेकिन फिर भी मशीन को व्यक्ति ही संचालित और नियंत्रित करना है जबकि वास्तविक स्वचलन तो वह है जिसमें मशीनों पर ये व्यक्तियों के शारीरिक नियंत्रण को समाप्त ही कर दिया जाता है।'¹ इसी प्रकार कीच और यूबेलिनी ने कहा—'स्वचलन यन्त्रीकरण के अग्रिम स्तर में भी कहीं अधिक है, यद्यपि इनमें यन्त्रीकरण का विचार निहित है, यह उन मशीनों से कहीं अधिक है, जो न्यूनतम मानवीय श्रम में परिचालित होती हैं।'² संक्षेप में स्वचलन मानसिक या शारीरिक अपवा दोनों प्रकार की जनशक्ति को स्वनियमित मशीनों द्वारा प्रतिस्थापित करता है।

उपर्युक्त विवेचन से स्पष्ट है कि स्वचलन का अर्थ मनुष्य के हाथों के हस्तक्षेप यथा नियंत्रण के बिना ही मशीनों के द्वारा किसी चीज का उत्पादन होना होता है। स्वचलन का प्रयोग करने वाली निर्माणियों में मशीनों में कच्चे माल स्वतः ही चले जाते हैं तथा पदार्थों का मशीनों के द्वारा गतत् प्रवाह समन्वित रहता है। स्वचलन यथा स्वचालित उपक्रम में नियंत्रण ऐसी युक्तियों के द्वारा होता है जो अपना कार्यक्रम स्वयं ही तैयार करती हैं अर्थात् बिना किसी व्यक्ति की सहायता के अपना एक के बाद दूसरा काम करती जाती हैं और साथ-साथ में जरूरत पड़ने पर बीच की हर गड़बड़ी भी ठीक करती पलती हैं। चूँकि चलने के बीच में उठने वाली कठिनाइयों को मशीन ही हल करती है और मनुष्य के हस्तक्षेप के बिना ही वह तत्कालिक समस्या का सबसे अच्छा हल खोज लेती है, इसलिए स्वचलन अपने-आप में एक पूर्ण क्रिया है।

वास्तव में स्वचालित मशीनें बड़ी चमत्कारिक हैं। उदाहरण के लिए स्वचालित टेलीफोन पर बात करने के लिए उपभोक्ता को शायद पर नंबर लगाना पड़ता है, 11 यदि लाइन खाली न हुई तो उसे कुछ समय के बाद पुनः नंबर लगाना पड़ता है, किन्तु स्वचलन के अंतर्गत उपभोक्ता को दुबारा नंबर लगाने की आवश्यकता नहीं पड़ती, क्योंकि मानवीय मस्तिष्क की भांति यह यंत्र भी नंबर स्मरण रख सकता है और तब ही लाइन खाली होगी, वैसे ही घटी बज उठेगी और दुबारा नंबर लगाए बिना ही बातचीत की जा सकती है। इस प्रकार स्वचलन यन्त्रीकरण की चरम अवस्था है और इसकी कल्पना अरस्तू से लेकर एच० बी० बेसस तक के विचारकों ने की है। अरस्तू ने लिखा है—'केवल एक ही अवस्था की कल्पना हम कर सकते हैं जबकि प्रबंधकों को सहायकों की आवश्यकता न पड़े और मानसिकों को दासों की जरूरत न रहे। यह अवस्था ऐसी होगी, जिसमें यत् निर्देश पाते ही कार्य करने लगेंगे यथा स्वेच्छा से ही कार्य करने

¹ Mauser & Schwartz: Introduction to American Business, p. 230.
² Keith & Gubellini: Introduction to Business Enterprise, p. 506.

संगे ।”¹

स्वचलन एवं विवेकीकरण

(Automation and Rationalization)

स्वचलन और विवेकीकरण में अंतर है, क्योंकि—(अ) विवेकीकरण एक व्यापक अवधारणा है जिसमें कई संस्थाएँ मयुक्त रूप में सम्मिलित हो सकती हैं। इसके विपरीत स्वचलन प्रायः एक संस्था में ही सीमित रहता है। (ब) स्वचलन एक विशिष्ट अवधारणा है जिसका आधार संस्था की प्रत्येक क्रिया को स्वचालित बनाना है। परन्तु विवेकीकरण में यह होना आवश्यक नहीं है। विवेकीकरण का उद्देश्य तो किसी निश्चित कार्य को अधिकतम कुशलता और न्यूनतम लागत पर संपादित करना है। यदि यह उद्देश्य श्रमिकों के अध्ये संगठन, प्रशिक्षण आदि से ही प्राप्त हो जाए तो उनके स्थान पर मशीनें लगाना आवश्यक नहीं है। (स) विवेकीकरण प्रत्येक संस्था का वाछनीय उद्देश्य है, लेकिन स्वचलन निश्चित रूप से वाछनीय उद्देश्य होना आवश्यक नहीं है।

स्वचलन और कंप्यूटर (Automation and Computer)

कंप्यूटर का विकास स्वचलन के क्षेत्र में एक महत्वपूर्ण और क्रांतिकारी उप-सिद्धि है। इसे इलेक्ट्रॉनिक मस्तिष्क (Electronic brain) भी कहते हैं। कंप्यूटर बहुत ही उपयोगी हैं। इनके द्वारा कठिन से कठिन समस्याओं को तत्काल ही सुलझाया जा सकता है। उत्पादन नियोजन व नियंत्रण से लेकर मजदूरी भुगतान के लिए विधि बनाना, बेचे गए माल के लिए बीजक तैयार करना और रिकार्ड बनाना आदि अनेक ऐसे कार्य हैं, जो कंप्यूटर सरलता से कर लेते हैं। बीमा कंपनियाँ अपने पॉलिसीधारियों के पूरे रिकार्ड इन कंप्यूटरों को दे देती हैं और ये कंप्यूटर न केवल ठीक समय पर प्रीमियम नोटिस जारी कर देते हैं बल्कि उस पॉलिसी के संबंध में पूरी जानकारी तुरन्त उपलब्ध कर देते हैं। ये कंप्यूटर कठिन से कठिन गणना पलक झपकने में पहुँचे कर देते हैं। उदाहरण के लिए इंटरनेशनल बिजनेस मशीन कॉर्पोरेशन द्वारा बनाया गया IBM-709411 कंप्यूटर एक सैकण्ड 3,57,000 जमा या घटा कर सकता है। कुछ अन्य कंप्यूटर एक आधे घंटे में इतनी गणना कर सकते हैं जिनमें एक व्यक्ति को प्रतिदिन आठ घंटे काम करने पर लगभग आठ वर्ष लगेंगे। आधुनिक व्यवसाय में जहाँ कोई भी निर्णय लेने के लिए अनेक तथ्यों की समझना पड़ता है। उनके आपसी संबंधों का विद्वलन करना पड़ता है और तब कहीं सही निर्णय लिया जाता है। इन सारे कार्यों को कंप्यूटर पर छोड़ा जा सकता है और अनुकूलतम निर्णय लिए जा सकते हैं। इसी प्रकार भविष्य के बारे में पूर्वानुमान करने और नियोजन करने में भी कंप्यूटरों का महत्वपूर्ण स्थान है।

स्वचलन के प्रयोग में कठिनाइयाँ

स्वचलन के प्रयोग में निम्नलिखित कठिनाइयाँ उपस्थित होती हैं—

1 **पूँजी संबंधी कठिनाई :** स्वचलित मशीनें बहुत महंगी होती हैं और स्वचालित नियंत्रण के उपकरणों की संख्या और विविधता भी अत्यधिक होती है। अतः इनसे सुसज्जित मशीनें लगाने में इतनी अधिक पूँजी आवश्यकता पड़ती है कि उद्योगों में स्वचलन अपनाने में कठिनाई उपस्थित होती है। अनेक औद्योगिक इकाइयाँ जो स्वचलन का प्रभावी उपयोग कर सकती हैं, पूँजी के अभाव में इसका प्रयोग नहीं कर पाती।

2 **श्रमिकों का विरोध** अनेक कारणों से श्रमिक स्वचलन की योजना का विरोध करते हैं व उनको कार्यान्वित करने में रोड़े अटकाते हैं। स्वचलन में जिस प्रकार पुरानी मशीनों को कूड़े में फेंक देना होगा, उसी तरह पुराने कर्मचारियों को भी हटाना होगा, और समाज की एक बहुत बड़ी जनसंख्या को बेरोजगारी का सामना करना पड़ेगा और इसलिए विश्व में लगभग सभी जगह मजदूर या श्रमिक वर्ग उत्पादन तथा कार्य की स्वचलन प्रणाली का विरोध कर रहा है।

3 **समय अंतराल :** स्वचालित निधियाँ बड़ी तथा जटिल होती हैं। स्वचालित व्यवस्था का नियोजन करने उसकी स्थापना करने व विस्तार करने में काफी समय लगता है। इसलिए सर्वप्रथम पूर्वानुमान का कार्य अति मृदुलता से करना अपेक्षित होता है। पूर्वानुमान में थोड़ी-सी त्रुटि की लागत काफी अधिक हो सकती है। अतः यदि औद्योगिक इकाई भविष्य के लिए ठीक से नियोजन नहीं कर सकती तो स्वचलन व्यवस्था लगाना आसान नहीं होता है।

4 **जोखिमपूर्ण,** स्वचालित व्यवस्था बहुत जोखिमपूर्ण होती है, क्योंकि उत्पादन में पूर्व काफी समय लगने के अतिरिक्त, बचतों के रूप में लागत वसूल करने में भी काफी समय लगता है। यह अवधि 5-10 की भी हो सकती है। यह अवधि जितनी ही बड़ी होगी, उतना ही उतना ही अधिक भय व्यवस्था के प्राचीन हो जाना का रहेगा। यदि उद्योग ऐसी अवधि से गुजर रहा है कि तकनीकी परिवर्तन तीव्र गति में हो रहा है तो जोखिम का तत्व और बढ़ जाता है।

स्वचलन के प्रभाव

स्वचलन के प्रभाव को मुख्यतः दो शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन करेंगे। प्रथम, औद्योगिक उत्पादन पर प्रभाव और द्वितीय—श्रमिकों पर प्रभाव

औद्योगिक उत्पादन पर प्रभाव

1. **उत्पादन में वृद्धि** - स्वचालित मशीनों के प्रयोग के कारण उत्पादन अधिक और सस्ता भी होगा। इसके दो प्रमुख कारण हैं—(अ) स्वचालित व्यवस्था में उत्पादन की दर और मात्रा बहुत अधिक हो जाती है और इससे साथ-साथ यह वृद्धि काम करने वाले कर्मचारियों की संख्या अथवा कार्यकुशलता पर निर्भर नहीं रहती। (ब)

नहीं उत्पादन का यह काम एक निरंतर प्रक्रम होता है और कर्मचारियों की सख्या नहीं कम होती है इसलिए उत्पादन अधिक और सस्ता होता है। उदाहरण के लिए 1951-52 में कश्मिरी बलन निर्माता का 90 हजार बलन बनाने में 75 हजार मजदूर तथा 1 लाख घंटे बड़ा अब केवल 230 मजदूर ही उतना काम सकते हैं। इसका रहस्य स्वचलन में ही छिपा है।

2 उत्पादित वस्तु में विविधता चूंकि स्वचलन मिल्प विज्ञान के अतगत केंद्रीय नियंत्रण के तहत मूल सूचनाओं और उनमें संबंधित नियंत्रण पैगो में ही परिवर्तन करके मशीनों को चलाया जाता है उही में भिन्न भिन्न कार्य लिए जा सकते हैं इसलिए बाजार की प्रवृत्ति और उपभोक्ताओं की रुचि के अनुसार अलग समय में ही किसी एक वस्तु को छोड़कर किसी अन्य वस्तु का उत्पादन किया जा सकता है। अतः स्वचलन से उत्पादित वस्तु में नवीधनता आई जा सकती है।

3 अनुमान की प्रशंसा स्वचलन स्वयं ही वैज्ञानिक अनुसंधान की देन है। अतः स्वचलन का एक लाभ यह भी है कि वैज्ञानिक खोज और अनुसंधान को प्रोत्साहन मिलता है।

4 औद्योगिक यंत्रों में सुविधा स्वचलन में चूंकि बिना किसी व्यक्तिके हस्तक्षेप के नियंत्रण के ही उत्पादन होता रहता है और उत्पादन कार्य में होने वाली गल्ती स्वयं मशीन ही ठीक करती चली है इसलिए सुरक्षात्मक दृष्टिकोण से भी स्वचलन व्यवस्था उपयुक्त होती है।

5 कर्मचारियों की कम सख्या स्वचलन व्यवस्था में उद्योगों को एक लाभ यह है कि उद्योग का कार्य करने के लिए कमचारियों की बहुत कम संख्या की आवश्यकता पड़ती है और जो कमचारी रहेगे वे मुख्यतः व्यवस्थापक संचालक इंजीनियर और टेक्नीशियंस आदि ही होंगे। इसका परिणाम यह होगा कि रोज रोज की मजदूर समस्याओं वतन व पदोन्नति आदि की कठिनाइयों से मालिकों को मुक्ति मिल जाएगी।

6 एकाधिकार में बढि चूंकि स्वचालित मशीनें बहुत महंगी होती हैं इसलिए स्वचलन का उपयोग करने के लिए बहुत अधिक पूंजी की आवश्यकता पड़ती है। इसके अतिरिक्त स्वचलन में अभी तक की तमाम पुरानी मशीनें व्यर्थ हो जाती हैं। सभी व्यक्तियों के पास इतनी अधिक पूंजी नहीं होती कि वे पुरानी मशीनों के स्थान स्वचालित मशीनों का उपयोग कर सकें। इसका परिणाम यह होता है कि बड़े-बड़े एकाधिकारी औद्योगिक संस्थानों के बनने का जो क्रम पहले से ही चल रहा है वह और अधिक तेज हो जाता है तथा छोटे मोटे उद्योग समाप्त हो जाते हैं क्योंकि उनके पास स्वचालित मशीनों को स्थापना के लिए पर्याप्त पूंजी नहीं होती है।

7 असंतुलित औद्योगिक विकास चूंकि सभी उद्योगों में स्वचलन को अपनाया नहीं होता है इसलिए इसका फल यह होता है कि जहां स्वचालित मशीनों का प्रयोग किया जाता है वहां नौ रगति होती है किंतु जहां स्वचालित मशीनों का उपयोग नहीं किया जाता वहां रगति रुक जाती है। इस प्रकार औद्योगिक विकास असंतुलित रूप में होता है।

केवल पुराने श्रमिकों के स्थान पर नए श्रमिकों को लगाना पड़ता है बल्कि पहले की अपेक्षा बहुत कम श्रमिक लगाने पड़ते हैं। रोजगार की इस सामान्य कटौती को सामान्य बेरोजगारी कहा जाता है।

सामान्य बेरोजगारी को भी हम दो शीर्षकों में बांट सकते हैं—(क) तात्कालिक बेरोजगारी, जो कुछ श्रमिकों के रूप में सामने आती है और (ख) दीर्घकालीन बेरोजगारी जो मर्यादा में रोजगार के नए अवसरों में कमी आने के कारण उत्पन्न होती है। सामान्यतया स्वचलन को लागू करते समय मर्यादा के प्रबंधक वर्तमान श्रमिकों की छटनी कम ही करते हैं। प्रायः प्रबंधक ऐसी नीति बनाते हैं, जिसके फलस्वरूप नई बन्वाली जगहों को भरने के लिए नए श्रमिकों का चुनाव नहीं किया जाता बल्कि पुराने श्रमिकों को जिनके पास स्वचलन लागू होने के कारण कम काम रह गया था, उन्हें ही रखा लिया जाता है।

यद्यपि इसमें शक नहीं है कि कालांतर में जब यह स्वचलन व्यवस्थापूर्ण तथा 'मापक' रूप से प्रचलित हो जाएगी तो इसमें भी काफी लोगों को रोजगार देने की क्षमता हो जाएगी, परंतु फिर भी तत्काल में समाज को एक भयंकर बेरोजगारी का संकट झेलना ही पड़ेगा। इस बेरोजगारी के भयंकर संकट की आशंका को देखकर ही एक ममतावादी ने तो यहाँ तक कह दिया कि "जबकि पहली औद्योगिक क्रांति ने ग्रामीणों से लाखों मजदूरों को नगरों में लाकर काम पर लगाया, यह दूसरी क्रांति तो उन्हें निकालकर फिर से बेरोजगारी के मुह में डकेलने जा रही है।"

स्वचलन के कारण उत्पन्न बेरोजगारी का स्वरूप कैसा भी क्यों न हो, इसके समाधान के लिए अत्यंत सतर्कता की आवश्यकता है। तकनीकी बेरोजगारी की बहुत सीमा तक पुराने श्रमिकों को उत्पादन की नई विधियों में प्रशिक्षित करके अथवा स्वचलन द्वारा पैदा किए गए नये-नये कामों का प्रशिक्षण देकर पूरा किया जा सकता है। परंतु इसकी भी अपनी बड़ी सीमाएँ हैं जैसे—(अ) यह प्रशिक्षण अनिपुण व अर्द्ध निपुण श्रमिकों को नहीं दिया जा सकता, (ब) यद्यपि युवा और प्रगतिशील श्रमिक नए कार्यों को शीघ्र के साथ सीख लेंगे, परंतु प्रौढ़ और परंपरागत विचारों वाले श्रमिक न तो इसमें रुचि लेंगे और न ही नए कार्य सीखने का प्रयास करेंगे। (स) इस प्रशिक्षण की लागत भी बहुत होगी जिसे संवायोजक करने में हिचकेंगे।

सामान्य बेरोजगारी की समस्या का समाधान और भी कठिन है। इसका एक समाधान यह हो सकता है कि इन श्रमिकों को अन्य स्थानों पर अन्य प्रकार के कार्य दिए जाएँ। उदाहरण के लिए यदि उत्पादन-प्रक्रिया में स्वचलन पद्धति का उपयोग किया जाता है और इससे कारखाने के उत्पादन में वृद्धि होती है तो इस अतिरिक्त उत्पादन को बेचने के निम्नलिखित विकल्प-वर्तकों की आवश्यकता पड़ेगी। अतः प्रबंधक अपने कुछ श्रमिकों को विक्रय के नए काम में प्रशिक्षित करके उन्हें नया रोजगार दे

यूँकि स्वचलन ने मशीनी उत्पादन जहाँ औद्योगिकीकरण की मधुर प्रक्रिया में एक मौलिक क्रांति उत्पन्न कर दी है इसलिए द्वितीय औद्योगिक क्रांति भी कहा जाता है।

सकता है। विक्रय प्रसार और विज्ञापन ऐसे क्षेत्र हैं, जिनमें व्यक्तिगत सेवाओं का महत्वपूर्ण स्थान है और उन्हें आसानी से स्वचालित नहीं बनाया जा सकता है। परंतु यह ध्यान देने योग्य है कि अधिक उत्पादन में बनाए गए में रोजगार उन रोजगारों की तुलना में जो समाप्त कर दिए गए हैं कहीं कम होंगे। अतः यह फल इस समस्या को केवल आंशिक रूप में सुलझा सकेगा।

कुछ व्यक्तियों का मत है कि स्वयं स्वचलन भी अपने आप कई प्रकार के रोजगारों को जन्म देता है, जैसे—(अ) स्वयं स्वचालित मशीनों के निर्माण के लिए बहुत अधिक की आवश्यकता पड़ेगी, (ब) स्वचालित मशीनें अत्यंत क्लिष्ट और पेचीदा मशीनें होती हैं, जिन्हें लगाने, चलाए और देखभाल करने के लिए कुशल श्रमिकों की बड़ी-बड़ी दौलिया रकना आवश्यक होगा, (स) स्वचालित मशीनों को निरंतर चालू रखने के लिए इनके हिस्से-भुजों की आवश्यकता होगी, जो एक पृथक् उद्योग द्वारा उपलब्ध कराए जाएंगे। यह उद्योग भी अनेक व्यक्तियों का नए-नए रोजगार उपलब्ध कराएगा। (द) स्वचलन अधिक उत्पादन को संभव बनाकर व्यापार को बढ़ाता है और यह बड़ा हुआ व्यापार रोजगार के लिए नए दरवाजे खोल देता है, जैसे माल को लाने से जाने के लिए परिवहन की आवश्यकता पड़ती है और इसकी जोखिम को उठाने के लिए बीमा-कर्मियों की सेवा प्राप्त की जाती है। परंतु फिर भी यह रोजगार सारे रोजगारों को काम नहीं दे सकते तथा यह आवश्यक नहीं है कि निकाले गए सभी श्रमिक इन कार्यों के लिए योग्य हों। इसके अतिरिक्त नए रोजगार के निर्माण में काफी समय लगता है। फलतः अपने रोजगार से निकाले गए श्रमिक भूखे नहीं रह सकते हैं।

2 श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि स्वचलन में श्रमिकों की कार्य-कुशलता में वृद्धि लाती है। इसका कारण यह है कि प्रत्येक कार्य अत्यंत ही सरल हो जाते हैं। वास्तव में श्रमिकों को अपना परिश्रम अधिक सचिपूर्ण प्रतीत होने लगता है। भारी और नीरस कार्य कम हो जाते हैं। स्वचालित कैबिनेटों में काम की सामान्य परिस्थितियां बहुत अच्छी रहती हैं। वहां गंदगी का नामो-निशान नहीं होगा और स्वचलन श्रमिकों की नीरसता और बोझिल को भी कम कर देता है। क्योंकि ऐसे कार्य मशीनों द्वारा करा दिए जाते हैं और साथ ही माह श्रमिकों के भाग्य के लिए भी काफी अधिक समय मिलने लगता है। इन सब का फल यह होता है कि श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है।

3 रहन-सहन के स्तर व सामाजिक प्रतिष्ठा में वृद्धि : स्वचलन में रहन-सहन के स्तर में वृद्धि होगी और उनके सामाजिक पद एवं प्रतिष्ठा में वृद्धि होगी। जैसा कि हम ऊपर देख चुके हैं कि स्वचलन में उच्च स्तरीय, उच्च शिक्षित और योग्य कर्मचारियों, जैसे व्यदस्यायक, इंजीनियर व टेक्नीशियंस आदि की आवश्यकता पड़ेगी जिन्हें स्वाभाविक रूप से आज के माया-य कर्मचारियों की अपेक्षा बड़ी अधिक वेतन मिलेगा। अधिक वेतन मिलने का मुख्य कारण स्वचालित मशीनों द्वारा अधिक उत्पादन

य अधिक लाभ पूजोपतियों को प्राप्त होता है। जब श्रमिकों को अधिक वेतन, कम काम व मृज्जनीयता के काम आदि उपलब्ध होंगे तो इन सबका समुक्त प्रभाव यह होगा कि श्रमिकों के सामाजिक पद एवं प्रतिष्ठा में कमी होगी। साथ ही चूनि फैक्ट्री व अदर विभिन्न व्यवितियों के कार्यों में कोई विशेष अंतर नहीं होगा और न उनके रहन-सहन के ढंगों में कोई विशेष ऊँच-नीच का जमाव होगा। इसीलिए उनके कार्य संबंधी मजबूती में भी पर्याप्त नमरूपना रहेगी।

4 वशानुगत कुशलता में कमी यह कहा जाता है कि स्वचलन का कारण कारीगरों की वशानुगत कुशलता में कमी आती है, क्योंकि पूर्णरूपेण मशीनी पद्धति मनुष्य को कारीगरों दिखाने का अवसर ही नहीं मिलता। श्रमिक तो बैठा बंठा मशीनों के परिचालन को ही देखता रहता है। लेकिन यह शका कि मनुष्य की कारीगरी को स्वचलन में पूर्णतः लाप हो जाएगा अमात्मक है, क्योंकि कालांतर में जब यह स्वचलन व्यवस्था पूर्ण हो जाएगी तो कौशल का स्तर उठेगा और यह प्रगति इजीनिपरी, विंसेपशो भावि के कामों में होगी।

निष्कर्ष - स्वचलन ने बिना श्रमिकों के कारखाने, बिना मनुष्यों के मशीनों तथा बिना लिपिकों के कार्यालयों की कल्पना सरकार अवश्य की है, परंतु इसके सामाजिक परिणाम क्या होंगे, इसे जो ग्लेजर (Joe Glazer) ने अपने स्वचलन का गीत (Song of Automation) में भली-भांति व्यक्त किया है। ग्लेजर के अंग्रेजी गान का हिंदी अनुवाद नीचे दिया जा रहा है—

स्वचलन का गीत (Song of Automation)

‘एक सोमवार की सुबह
मैं फैक्टरी देखने गया।
जब मैं बहा पहुँचा,
वह निर्जन थी— बिल्कुल सुनसान।
न तो मुझ ‘जो’ मिला न ‘जैक’ न ही ‘जॉन’ न ‘जिम’,
मुझे कोई भी न दिखा—
कोई भी नहीं
हा बटन, घटिया व
(लाल पीली नीली, हरी) वर्तिया
जसर पूरी फैक्ट्री में थी।

क्या क्या था?—यह जानने के लिए
मैं फोरमैन के ऑफिस में
धूम-धूम कर चलता रहा।
उसके चेहरे पर सीधे देखकर

मैंने पूछा—“क्या हो रहा है ?”
 उत्तर जानते हैं क्या मिला ?
 उसकी आँखें लाल हरी, नीसी होती गईं,
 तब मुझे सहसा भान हुआ कि
 फोरमैन की कुर्सी पर रॉबर्ट बैठा था ।

उस फैंक्टरी में चारों तरफ चलता रहा—
 ऊपर-नीचे, आर-पार
 लौट-पौट कर मैंने वहाँ की
 सभी बटना, घटियों और बस्तियों को देखा ।
 रहस्य-जैसा लगता मुझे यह सब कुछ ।
 मैंने पुकारा—“फ्रैंक, हैक, आइक, माइक
 रॉय, राय, ड्रॉन, डैन, बिल, फिम, फ्रेड, पीट ।
 जवाब में एक मशीन-जैसी तेज आवाज आई—
 “ये सब तुम्हारे लोग पुराने हो चुके” ।

मैं सहम गया।
 और बिलित हो उठा, *
 जब फैंक्टरी से निकला, मैं अस्वस्थ था ।
 मैंने
 कंपनी के प्रेसिडेंट से मिलना चाहा,
 उसके ऑफिस में पहुँचने पर देखा—
 वह भोहें चढ़ाए, मुह बनाए
 दरवाजे के बाहर दौड़ा चला जा रहा था,
 क्योंकि प्रेसिडेंट के स्थान पर मशीननुमा अधिकारी बटा था ।

मैं घर चला आया,
 जब पत्नी ने,
 हमेशा चाहने वाली पत्नी को
 फैंक्टरी के बार में कड़ मुनाया,
 प्रेम कर-नी, चूमती वह रो उठी ।
 ये सब वस्तुओं की बस्तियां
 तो मैं नहीं समझता,
 लेकिन इतना ज़ख्म जानता हूँ—
 प्यार आज भी पुराने तरीके से ही किया जाता है ।”

स्वचलन के सबंध में भारत सरकार की नीति

स्वचलन के सबंध में भारत सरकार की नीति भारतीय श्रम सम्मेलन 1957 के स्वीकृत त्रिपक्षीय समझौते पर आधारित है। श्रम समझौते की कुछ प्रमुख व्यवस्थाएँ निम्नलिखित हैं—

1 स्वचलन लागू करने में न तो कोई पुर्ण श्रमिक निकास जाना चाहिए और न ही किसी का परिश्रमिक कम किया जाना चाहिए। हा विस्थापित श्रमिकों को उसी मंश्या में नए काम या उसी श्रवध के अधीन अन्य काम दिए जा सकते हैं।

2 विवेकीकरण और स्वचलन से प्राप्त लाभ समाज सेवायोजक और श्रमिकों सभी में न्यायोचित ढंग से वितरित किया जाना चाहिए।

3 नई योजना के फलस्वरूप श्रमिकों के काय भर की निष्पक्ष जाच की जानी चाहिए और श्रमिकों के कार्य की दशाओं में सुधार किया जाना चाहिए।

भारतीय श्रम सम्मेलन सन 1968 ने स्वचलन की समस्या का पुन अध्ययन किया था। जुलाई 1968 में स्थायी श्रम समिति ने भी इस प्रश्न पर विचार किया और यह सिफारिश की कि सरकार इस प्रश्न पर नीति संबंधी मार्ग दर्शक प्राप्त करने के लिए एक त्रिपक्षीय समिति बनाए।

राष्ट्रीय श्रम योजना, 1966

राष्ट्रीय श्रम आयोग ने भी स्वचलन के प्रश्न पर काफी विस्तारपूर्वक विचार किया है। 1969 में प्रस्तुत इसने प्रतिवेदन में कुछ महत्वपूर्ण सुझाव निम्नलिखित हैं—

‘स्वचलन की किसी भी योजना को निम्नलिखित शर्तें पूरी करनी चाहिए—
(अ) इसमें उन सारे श्रमिकों को जो स्वचलन के परिणामस्वरूप बेरोजगार हो जाएंगे, काय देने की व्यवस्था होनी चाहिए (म) स्वचलन में प्राप्त होने वाले लाभ को न्यायोचित ढंग से वितरित करके श्रमिकों की आय के स्तर में सुधार करना चाहिए (द) इससे लागत कम होनी चाहिए और समाज को लाभ होना चाहिए।’

कंप्यूटर के प्रश्न पर आयोग का विचार है कि विशिष्ट क्षमता में कंप्यूटरों का प्रयोग किया जा सकता है। इस सबंध में सरकारी नीति का उद्देश्य यह होना चाहिए कि एक तरफ तो अर्थव्यवस्था धीरे धीरे उच्च औद्योगिक स्तर की ओर बढ़ा सके और दूसरी ओर जन रोजगार में भी उल्लेखनीय सुधार दिखाई दे।

स्वचलन समिति 1972 की सिफारिश

भारत सरकार के श्रम मंत्रालय प्रो० प्रो० एम० दंडेकर का अध्यक्षता में एक स्वचलन समिति गठित की जिसकी रिपोर्ट मई 1972 में प्रकाशित हुई।

इस समिति ने जो सिफारिशें की हैं उनसे स्पष्ट होती है कि स्वचलन के सबंध

मे एक उचित और व्यावहारिक नीति की जा सकती है। इस समिति की प्रमुख सिफारिशें निम्नलिखित हैं—

1 स्वचलन सबधी योजनाओं को आरम्भ करने के पूर्व श्रमिकों और मालिकों से पूर्व सहमति लेना आवश्यक है। यदि श्रमिकों और मालिकों में इसको लेकर कोई मतभेद है तो इसे इस उद्देश्य के लिए गठित राष्ट्रीय द्विपक्षीय दल के पास निर्णय के लिए भेज देना चाहिए।

2 यदि कम्प्यूटर का प्रयोग केवल बार-बार दोहराने वाले कार्यों के लिए किया जाता है तो उस स्थिति में प्रबंधकों को पहले एक औचित्य प्रतिवेदन तैयार करना चाहिए और उसे मूल्यांकन के लिए विशेषज्ञों की समिति के पास भेजना चाहिए।

3 इस समिति ने शिक्षा विज्ञान अनुसंधान सांख्यिकी सुरक्षा और व्यावसायिक तथा औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कम्प्यूटरों के व्यापक प्रयोग को स्वीकार किया है।

4 स्वचलन का प्रभाव रोजगार पर दो स्तरों पर पड़ता है—(अ) संबंधित प्रतिष्ठान विभाग में रोजगार पर प्रभाव, और (ब) संपूर्ण अर्थव्यवस्था में प्रसंग में रोजगार पर प्रभाव। जहां तक (अ) श्रेणी में वर्णित प्रभाव का संबंध है वह सामान्य टेक्नोलॉजी की नीति के अंतर्गत आना चाहिए। इस नीति के निर्धारण के लिए यह आवश्यक है कि व्यापक स्तर पर स्वचलन के क्या प्रभाव पड़ेंगे, इसके विषय में आवश्यक तथ्य और आंकड़ें उपलब्ध हों। अभी हम प्रकार के आंकड़ों का बहुत अभाव है। हम कमी को जल्दी ही पूरा किया जाना चाहिए।

5 कम्प्यूटर प्रयोग के हर अलग अलग मामले पर उसके अपने गुण दोष को देखते हुए तमाम सबद्ध पहलुओं को, विशेषकर रोजगार पर उसका क्या प्रभाव पड़ेगा और इसे ध्यान में रखते हुए विशेषज्ञों द्वारा उस पर विचार होना चाहिए।

यद्यपि दबेकर समिति ने कम्प्यूटरों के प्रयोग के संबंध में एक ठोस नीति अपनाई है। उसमें देश के सामाजिक-आर्थिक विकास की वर्तमान अवस्था को देखते हुए उसके उपयुक्त नियंत्रण व प्रतिकूल प्रभावों के विरुद्ध सुरक्षण पर बल दिया है, पर समिति ने स्वचलन के परिणामस्वरूप बेकार हो जाने वाले श्रमिकों के नए प्रशिक्षण के प्रबंध के संबंध में कोई सुझाव नहीं दिया।

संयुक्त राष्ट्रीय सर्वेक्षण

संयुक्त राष्ट्र संघ के औद्योगिक विकास संगठन ने विकासशील देशों में कम्प्यूटरों के प्रयोग की समस्या का अध्ययन करने हेतु भारत में एक सर्वेक्षण कराया, जिसकी रिपोर्ट 1973 के आरम्भ में पेश की गई। विषय को सीमित रखने के उद्देश्य से केवल निर्माणी उद्योगों का सर्वेक्षण किया गया।

इस सर्वेक्षण ने आधुनिक जटिल कार्यों में कम्प्यूटरों के प्रयोग का समर्थन किया है। लेकिन फिर भी इसके पक्ष में नहीं है कि केवल बंध बचाऊ उद्देश्य से अर्थात् श्रमिकों की समस्या कम करने के लिए उसका उपयोग किया जाए।

सर्वेक्षणकर्त्ताओं ने कम्प्यूटरों के प्रयोग के प्रति कर्मचारियों के दृष्टिकोण का पता लगाने का प्रयत्न किया है। इनकी रिपोर्ट के अनुसार स्वचलन का देश के सभी श्रमिकों ने सार्वजनिक रूप से विरोध किया है। लेकिन श्रमिक इसके विरुद्ध नहीं हैं। किसी बड़े कारखाने या संस्थान में कहीं-कहीं यहाँ-वहाँ इकाई रूप में इसका उपयोग हो, क्योंकि इससे आमतौर पर कर्मचारियों को विशेष हानि नहीं होती है, लेकिन जहाँ तक ऐसे संस्थानों का संबंध है, जिनमें निर्माण कार्य नहीं होता और अधिकतर कर्मचारी सफेदपोश बाबू हैं, जैसे बैंक, बीमा कंपनी या प्रबंध प्रशासन, कार्यालय आदि, वहाँ के कर्मचारी सध कम्प्यूटर के प्रयोग का बड़ा विरोध करते हैं।

कर्मचारियों तथा मजदूर सघों के दृष्टिकोण और औद्योगिक संस्थानों की वास्तविक स्थिति का अध्ययन करने के उपरान्त सर्वेक्षणकर्त्ता इस निष्कर्ष पर पहुँचे हैं कि सामान्यतः व्यक्तियों का यह विचार गलत है कि कम्प्यूटरों के प्रयोग से कर्मचारियों की छटनी होगी और औद्योगिक क्षेत्र में बेरोजगारी बढ़ेगी। कर्मचारियों व श्रमिकों के उस व्यापक वर्ग को कोई हानि नहीं होगी, जिसका संबंध विनिर्माणी उद्योगों से है। यह क्षतरा तो कहीं तब जाकर पैदा हो सकता है, जब देश के भिन्न कारखानों का मौसिक रूप ही बदलकर पूर्ण स्वचालित हो जाएगा जिसकी अभी निकट भविष्य में कोई संभावना नहीं है।

निष्कर्ष रूप में हम कह सकते हैं कि स्वचलन से अस्थायी कठिनाइयाँ अवश्य हो सकती हैं। स्वचलन अपनाने से निःसंदेह अल्पकालीन बेकारी होती है और विस्थापित श्रमिकों को सबसे अधिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। स्वचलन से संपूर्ण समाज को लाभ होता है। अतः समाज का कर्तव्य है कि विस्थापित श्रमिकों की कठिनाइयों की दूर करने का प्रयत्न करे। विस्थापित श्रमिकों को नवीन कार्यों के योग्य बनाने के लिए प्रशिक्षण की व्यवस्था की जा सकती है। अतिरिक्त धन को अन्य विकास कार्यों में लगाया जा सकता है, कार्य के घटे कम किए जा सकते हैं, जिससे कि अधिक व्यक्तियों को काम मिल सके। बेकारी की बीमा योजना को भी कार्यान्वित किया जा सकता है। हाँ, यह आवश्यक है कि स्वचलन के कार्यक्रम को योजनाबद्ध तरीके से लागू किया जाए और स्वचलन संबंधी योजनाओं को कार्यान्वित करने के लिए पूँजी, धन, उपभोक्ता व सरकार का सहयोग आवश्यक है। अतः स्वचलन की योजना लागू करने से पूर्व सभी हितों की स्वीकृति की जानी चाहिए। स्वचलन से होने वाले लाभों में श्रमिकों को हिस्सा दिया जाना चाहिए और स्वचलन की आवश्यकताओं के अनुरूप श्रमिकों को तैयार करने के लिए उनके उचित प्रशिक्षण की व्यवस्था की जाय जिसका उत्तरदायित्व मानकों पर डाला जाय।

भारत में स्वचलन की प्रगति

जहाँ तक भारत में स्वचलन का संबंध है, वह अभी काफी शंकावाचकता में है। भारत जैसे देश में स्वचलन की कोई तत्काल समस्या नहीं है। अभी भारतीय उद्योग संकीर्णकरण के प्रारंभिक चरण में है। स्वचलन के लिए भारत में आवश्यक पूँजी भी नहीं

है और उसके यंत्रों का निर्माण भी भारत में नहीं होता और उन यंत्रों का संचालन सीखने में भी हमें समय लगेगा। भारत में स्वचलन की धीमी रफ्तार की बहुत कुछ जिम्मेदारी यदि एक ओर इस सबंध में सरकार की अनिश्चित नीति पर है तो दूसरी ओर उद्योगपतियों और वर्मचारियों की उदासीनता और विरोध पर भी है। भारत में स्वचलन अभी मुख्यतः कंप्यूटरों तक ही सीमित है जो स्वचालित मशीनों का सबसे मामूली और बुनियादी रूप है।

भारत में कंप्यूटर का सर्वप्रथम उपयोग कलकत्ता में स्थित भारतीय सांख्यिकीय संस्थान में वैज्ञानिक और अनुसंधान संबंधी कार्यों के लिए 1950-60 के बीच के वर्षों में किया गया था। व्यवसायिक उद्देश्य से एक अमरीकी तेल कंपनी ने सबसे पहले 1961 में अपने कार्यालय में इसे लगाया। इसके बाद से इसका प्रयोग निरंतर बढ़ता ही जा रहा है। भारतीय रेल के सात क्षेत्रों में कंप्यूटर लगा दिए गए हैं। रेलवे बोर्ड के कार्यालय में भी कंप्यूटर लगाया जा रहा है। रिजर्व बैंक ऑफ इंडिया व स्टेट बैंक ऑफ इंडिया में एक-एक कंप्यूटर है। देश में जहां-जहां कंप्यूटरों का प्रयोग हो रहा है, अगर उनके देश की क्षेत्रीय विभाजन की दृष्टि में गणना की जाए तो उनकी संख्या इस प्रकार होती है—पश्चिम 62, दक्षिण 32, उत्तरी 40 और पूर्वी 36। नगरवार वितरण इस प्रकार है—बंबई 46, दिल्ली 23, कलकत्ता 18, बमनौर 15, मद्रास 10, अहमदाबाद 6, हैदराबाद 6, पूना 6, जमशेदपुर 5, कानपुर 5 और अन्य नगर 30। उद्योगानुसार इसका वितरण इस प्रकार है—हजीनियरिंग 30, रासायनिक तथा औषधि उत्पादन 17, विद्युत तथा इलेक्ट्रॉनिक 16, कपड़ा 14।

मई 1967 में स्थायी श्रम समिति में स्वचलन पर व्यापक रूप से विचार-विमर्श हुआ। यद्यपि कोई खास फैसला नहीं लिया जा सका यह राय जाहिर की गयी कि 'उत्पादन कार्य' के लिए स्वचलन भारतीय श्रम सम्मेलन के 15 वें अधिवेशन में लिए गए 'आदर्श समझौते' द्वारा नियंत्रित होने रहना चाहिए। दफ्तर में कार्य के लिए स्वचलन के सम्बंध में राय अलग-अलग थी। जुलाई 1968 में स्थायी श्रम समिति के सात अधिवेशन में इस बात पर फिर विचार किया गया। श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने कहा कि देश में बहुत बेकारी तथा टेक्नोलॉजी और पूंजी की कमी के कारण सामान्य नीति स्वचलन के खिलाफ होनी चाहिए। 1969 में भारत सरकार द्वारा श्री आर० बेंकटारमन की अध्यक्षता में स्वचलन पर एक समिति नियुक्त की गयी जिसका उद्देश्य उन तरफाओं में, जहां स्वचलन लागू किया जा चुका है, उसके असर को मालूम करना था। समिति को उन क्षेत्रों को भी तय करना था जहां कंप्यूटरों को शामिल करते हुए स्वचलन को अपनाया जा सके और साथ ही स्वचलन के यह सक्ने वाले खराब सामाजिक प्रभावों को दूर या कम करने के लिए सावधानियों की सिफारिश करनी थी। समिति ने अपनी रिपोर्ट सरकार को 1972 में प्रस्तुत की।

पीछे दिए विवेचन से स्पष्ट है कि स्वचलन की प्रगति भारतवर्ष में अत्यंत मंद गति से हुई है। भारतवर्ष में स्वचलन की प्रगति धीमी गति में होने के कुछ महत्त्वपूर्ण कारण निम्नलिखित हैं—

(अ) स्वचलन की योजनाओं को कार्यान्वित करने के लिए पर्याप्त मात्रा में पूँजी की आवश्यकता पड़ती है, परन्तु भारत में पूँजी का सर्वथा अभाव है और इसीलिए 'पूँजी मूल अव्यवस्था' कहा जाता है।

(ब) स्वचलन प्रणाली को जिस ऊँचे दर्जे के कौशल आवश्यकता पड़ती है भारतवर्ष में ऐसे व्यक्तियों का सदा अभाव रहा। स्वचलन में व्यक्तियों की आवश्यकता इतनी भिन्न प्रकृति की होती है कि वर्तमान सुविधाओं का बिल्कुल ही परित्याग करना पड़ेगा।

(स) श्रमिकों के विरोध के कारण भी स्वचलन की प्रगति भारतवर्ष में नहीं हो पाई है। कहा जाता है कि स्वचलन से भारत में व्याप्त बेरोजगारी की समस्या और गभीर हो जाएगी।

(द) भारतीय उद्योगपति अत्यंत हड़िवादी और परंपरावादी हैं। वे उद्योग विशेष में स्वचलन अपनाने को इसलिए तैयार नहीं होते, क्योंकि उन्हें विद्यमान प्रचल व्यवस्था में परिवर्तन करना पड़ेगा जिसके वे अभ्यस्त हैं। मालिकों के विरोध का एक कारण यह भी है कि वे स्वचलन से प्राप्त लाभ में श्रमिकों को उचित हिस्सा नहीं देना चाहते। स्वचलन के अंतर्गत कुछ आर्थिक इकाइयों के मालिक इसके लिए तैयार नहीं होते और वे उन्हें जिस हानत में वे हैं उसी हानत में घसीटना चाहते हैं। उद्योगपति द्वारा स्वचलन का विरोध उनमें साहस के अभाव को दर्शाता है।

(य) भारत में स्वचलन की घीमी गति का एक कारण यह भी है कि इसके लिए जिस विशिष्ट प्रकार की स्वचालित मशीनों की आवश्यकता पड़ती है, उसके लिए हमें विदेशों पर निर्भर रहना पड़ता है। परन्तु विदेशी विनिमय की कठिनाई (अर्थात् विदेशी मुद्रा) की कमी के कारण पर्याप्त सख्या में मशीनों को प्राप्त करना कठिन होता है।

(र) भारत सरकार भी उद्योगों में तेजी से स्वचलन लागू करने की विरोधी है। सरकार की इस नीति के कई आधार हैं, जैसे—भारत में बेरोजगारी की समस्या, औद्योगिक विकास में असंतुलन का भय, स्वचलन के कारण आर्थिक शक्ति के केंद्रीयकरण का भय, विदेशी मुद्रा पर नियंत्रण रखने की आवश्यकता, स्वचलन के सामाजिक और राजनैतिक परिणामों का भय आदि।

उपरोक्त तथ्यों से यह स्पष्ट हो जाता है कि भारत में स्वचलन के मार्ग में बहुत-सी कठिनाइयाँ हैं, परन्तु प्रश्न यह उठता है कि क्या भारतवर्ष में स्वचलन को प्रोत्साहन देना चाहिए कि नहीं?

भारत जैसे विशाल जनसंख्या वाले देश में स्वचलन के कार्यक्रम पर अत्यंत सावधानी पूर्वक विचार करना चाहिए। स्वचलन का विरोध प्रमुख रूप से बेरोजगारी बढ़ जाने के भय से किया जाता है। श्रम की अधिकता के कारण भारत में बेरोजगारी और अल्प-बेरोजगारी की समस्या अत्यंत उग्र होती जा रही है। बेरोजगारी को दूर करने के लिए हमें तीव्र ढंग से सबके लिए रोजगार की समाप्ति से कुछ स्तर पर सक्रिय उपाय करने होंगे। स्वचलन के कार्यक्रम को अपनाने से श्रमिकों के स्थान पर मशीनों का उपयोग,

अकुशल औद्योगिक इकाइयों की समाप्ति, श्रम के उपयोग में मितव्ययिता लाने आदि के प्रयत्न किए जाते हैं। इन प्रयत्नों के फलस्वरूप बेरोजगारी बढ़ती है। इसलिए यह कहा जाता है कि भारत में स्वचलन के अपनाने से बेकारी की स्थिति और भी भयावह हो जाने की आशका है।

परंतु बेकारी के कारण स्वचलन को त्यागा नहीं जा सकता। भारत को तकनीक के विकास में पीछे भी नहीं रहना चाहिए। यद्यपि यह सत्य है कि वर्तमान में स्वचलन के कारण काफी लंबे समय तक समाज को एक मयकर बेकारी का सफ़ा झेलना ही पड़ेगा। परंतु कालांतर में जब यह स्वचलन-व्यवस्था पूर्ण हो जाएगी तथा व्यापक रूप से प्रचलित हो जाएगी तो इनमें भी काफी लोगों को समा लेने की क्षमता हो जाएगी। भारत-वर्ष में स्वचलन की योजना को लागू करने की विशेष आवश्यकता है, क्योंकि—(अ) देश में निर्धनता व निम्न उत्पादकता के स्तर को दूर करने के लिए यह आवश्यक है कि उद्योगों में आधुनिकतम यंत्रों व विधियों का प्रयोग किया जाए। उत्पादकता-स्तर बढ़ने पर ही मजदूरों को अधिक मजदूरी दी जा सकेगी व उनके रहन-सहन के स्तर में सुधार होगा। (ब) स्वचलन की सहायता से कम समय और परिश्रम में अधिक सरसों और अन्धे किस्म की वस्तुओं का उत्पादन किया जा सकेगा। (स) विदेशी विनिमय का अर्जन व निर्यात प्रोत्साहन के लिए आवश्यक है कि हम आधुनिकतम मशीनों और विधियों का उपयोग करें।

यह तो निश्चित ही है यदि हम औद्योगिक विकास की दौड़ में पीछे नहीं रहना चाहते तो हमें स्वचलन को प्रोत्साहन देना होगा। हा, स्वचलन की योजना एकदम लागू न करके धीरे-धीरे लागू की जानी चाहिए। ऐसा करने में उपस्थित कठिनाइयों का समुचित हल निकालना संभव हो जाएगा। इसके लिए पूंजी व कुशल प्रबंधकों का पहले प्रबंध कर लेना चाहिए क्योंकि पूंजी व कुशल प्रबंधकों के अभाव में स्वचलन की योजना सफल नहीं हो सकती है। टेक्नोलॉजी के परिवर्तन से विस्थापित श्रमिकों को पुनः काम में लगाया जाना औद्योगिक शक्ति की पहली शर्त है। पश्चिमी जर्मनी में इस कार्य के लिए पुनः शिक्षण केंद्र स्थापित किए गए हैं। इसी प्रकार के केंद्र हमारे यहां भी खुलने चाहिए। जहां कंप्यूटर के प्रवेश से बेकार हुए कर्मचारियों को पुनः शिक्षा की पूरी सुविधा हो, ताकि उन्हीं लोगों को पुनः नए कामों में लगाया जा सके।

जिन संस्थानों और अवस्थाओं में स्वचलन का विशेषकर कंप्यूटरों का प्रवेश कराया जा सकता है, उनके चुनाव का मानदंड निश्चित किया जाना चाहिए। इस प्रकार समस्या कंप्यूटरों के अपनाने या त्याग की नहीं है, बल्कि इनके प्रवेश के नियंत्रण की है। इस दिशा में राष्ट्रीय अभिक आयोग ने पहले ही सकेत किया था—“हम इस बात की सिफारिश करते हैं कि चुने हुए सीमित आधार पर कंप्यूटीकरण को स्वीकार किया जाए। इस नीति का उद्देश्य यह होना चाहिए कि जैसे-जैसे अर्थव्यवस्था क्रमशः उच्चतर टेक्नोलॉजी की ओर बढ़े, वैसे-वैसे कुछ रोजगार में भी वृद्धि हो।” इस प्रकार भारतवर्ष में स्वचलन को एक चयनात्मक आधार पर एक के बाद दूसरे चरण में अपनाया चाहिए। साथ ही यह निश्चय करना चाहिए कि रोजगार के अवसरों में कमी न

हो। इस तरह की योजनाओं को अधिको स परामर्श के साथ ही लागू करना चाहिए।

परीक्षा प्रश्न

- 1 स्वचलन में आपका क्या आशय है? इसके गुण दोषों की व्याख्या कीजिए तथा रोज़गार पर इसका प्रभाव बताइए।
- 2 स्वचलन के उद्देश्य बताइए। क्या बिना अश्रु के स्वचलन संभव है?
- 3 स्वचलन का अर्थ स्पष्ट कीजिए। विवेकीकरण के उद्योगों पर तथा मजदूरों पर प्रभाव को स्पष्ट कीजिए।
- 4 विवेकीकरण और स्वचलन में अंतर कीजिए। विवेकीकरण के उद्योगों पर तथा मजदूरों पर प्रभाव को बतलाइए।
- 5 भारत में स्वचलन लागू करने के पक्ष व विपक्ष में तर्क वितर्क दीजिए। इस संबंध में भारत सरकार की नीति भी स्पष्ट कीजिए।

भारत में श्रमिक संघ या संघवाद (Trade Unions in India)

श्रम संघ की विशेषताएँ . श्रम संघवाद के वैज्ञानिक अध्ययन के लिए श्रम संघ शब्द की स्पष्ट परिभाषा आवश्यक है, क्योंकि इसके उपयोग के संबंध में गहरे मतभेद हैं। श्रम संघ की कुछ प्रमुख परिभाषाएँ निम्नलिखित हैं—

1 सिडनी व वेब . “एक श्रमिक संघ मजदूरी करने वालों का एक स्थायी संगठन है जिसका उद्देश्य अपने कार्यों की दशाओं में सुधार करना अथवा उनको बिगड़ने से रोकना होता है।”¹

व्याख्या व आलोचना : इस परिभाषा से स्पष्ट होता है—(अ) श्रम संघ एक प्रकार का स्थायी संगठन है, (ब) यह संगठन उन व्यक्तियों का है जो मजदूरी पर निर्वाह करता है, (ग) इसका प्रमुख उद्देश्य है—जो कुछ प्राप्त हो चुका है उसे बनाए रखना तथा अधिक सुधार के लिए प्रयत्न करना।

इस परिभाषा में ‘मजदूरी करने वालों’ शब्द बहुत आशंकित है। ऐसे व्यक्तियों का संघ जो दूसरों के यहाँ मजदूरी (नौकरी) नहीं करता श्रमिक संघ है अथवा नहीं, यह विवादित विषय है। यकीलों व डॉक्टरों आदि का संघ क्या है ? रिक्सा चालकों का संघ श्रमिक संघ कहा जाएगा नहीं, वह भी विचारणीय प्रश्न है। कारण यह है कि ये लोग उस अर्थ में मजदूरी नहीं करते जिस अर्थ में कारखाने में लोग कार्य करते हैं।

डी मिन्ने व वेबी ने इस परिभाषा की आलोचना करते हुए कहा है कि “यह परिभाषा पुरानी अत्यधिक सीमित व गतिहीन है, क्योंकि वर्तमान में एक श्रम संघ का कार्य अपने सदस्यों के कार्य जीवन को देखने, बनाए रखने और सुधार करने से आगे भी निश्चित हो सकता है।”

2 रिचार्ड सीस्टर “वह मौलिक रूप में श्रमिकों का एक संघ है जिसका उद्देश्य अपने समुदाय के सदस्यों की रोजगार संबंधी दशाओं को स्थिर रखना और सुधारना होता है।”²

इसमें ध्यान देने योग्य बात यह है कि स्थायी शब्द का उपयोग नहीं किया है। सिडनी व वेब की परिभाषा तथा इसमें यह अंतर प्रचान है।

1 Sindney and Bentrice Webb History of Trade Unionism, p 1

2 R A Lester Economic of Labour, p. 539

3 जी० डी० एच० कोल : "सामान्यतया श्रमिक संघ का अर्थ एक या अधिक व्यवसायो में श्रमिकों के एक ऐसे संघ से लगाया जाता है, जो अपने सदस्यों के उनके दैनिक कार्यों से संबंधित आर्थिक हितों की रक्षा एवं वृद्धि करने के उद्देश्य से संचालित किया जाता है।"¹

4 बी० वी० गिरि "श्रमिक संघों से हमारा अभिप्राय ऐसे संगठनों में है जिनका निर्माण ऐच्छिक रूप से सामूहिक शक्ति के आधार पर श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए किया जाता है।"²

5 ओ ए० सी० जोन्स 'एक श्रमिक संघ अनिवार्य रूप से श्रमिकों का ही संगठन है, मालिकों, सहभागियों अथवा निजी श्रमिकों का नहीं।'³

श्रम संघों की विभिन्न परिभाषाओं के अध्ययन से हम निम्नलिखित निष्कर्षों पर पहुँचते हैं

- 1 यह श्रमिकों एवं कर्मचारियों का संगठन है।
- 2 यह एक ऐच्छिक संगठन है।
- 3 यह व्यक्तिवादी समान की देन है।
- 4 यह स्थायी अथवा अस्थायी दोनों ही प्रकृति के होते हैं।
- 5 यह कर्मचारियों एवं नियोजकों, कर्मचारियों एवं कर्मचारियों तथा सेवा-नियोजकों एवं सेवानियोजकों के मध्य सम्बंधों का नियमन करता है।
- 6 इसकी स्थापना व्यापार या व्यवसाय की क्रियाओं पर आवश्यक प्रतिबंध लगाने हेतु की जाती है।
- 7 यह अपने सदस्यों के हितों की रक्षा करता है।
- 8 इसके उद्देश्य एवं कार्य परिवर्तनशील हैं।
- 9 इसकी क्रियाओं को नियंत्रित करने हेतु विश्व के विभिन्न देशों में पृथक तथा अधिनियम पारित किये गये हैं।

अतः श्रमिक संघ अनेकों कार्य करते हैं। उन समस्त कार्यों को किसी परिभाषा परिधि में बाधना संभव नहीं है और न आवश्यक है। मुख्य कार्य समूह बनाकर अपने सब प्रकार के हितों की रक्षा करना ही है। श्रम संघ की परिभाषा हम इस प्रकार दे सकते हैं— श्रम संघ मजदूरी, बेतन और शुल्क उपार्जन करने वाले व्यक्तियों का एक ऐसा ऐच्छिक संगठन है जो मूलतः समग्र रूप से अपने सदस्यों और व्यापार अथवा रोजगार के हित के उद्देश्य से संगठित किया जाता है और यह मालिक के साथ-साथ संबंधों में प्रतिनिधित्व करता है।

श्रम संघों के उद्देश्य व कार्य

श्रम संघों के उद्देश्य के संबंध में विचारकों में काफी भिन्नता मिलती है। कार्ल

1 G H H Cole An Introduction to Trade Unionism, p 1

2 V V Giri Labour Problems in Indian Industry, p 1

3. A C Jones Trade Unionism Today, p 3.

मार्क्स व एंजिल्स जैसे भौतिकवादी विचारक श्रमिक सघों को क्रांति के एजेंट के रूप में और वर्ग संघर्ष की प्रक्रिया में इन्हें एक दल के रूप में स्वीकार करते हैं, जो पूँजीवादी अर्थव्यवस्था को समाप्ता कर देता है। वेब ने श्रमिक सघों को उद्योग के क्षेत्र में प्रजा-तांत्रिक विद्वानों के विस्तार के रूप में स्वीकार किया है। कोल के विचार में श्रमिक सघों का अंतिम उद्देश्य श्रमिकों का उद्योग पर नियंत्रण करना है। लास्को के मत में श्रमिक सघों ने उद्देश्यों के मौलिक रूप से आर्थिक होने के बावजूद भी सामाजिक उद्देश्यों में वृद्धि होने के साथ-साथ बहुमुखी होते जा रहे हैं। यदि वे ऐसा करने में असफल रहे तो तीव्रता से बदलते हुए समाज द्वारा रखी गई मांगों के सदम में जीवित नहीं रह सकते।

श्रमिक सघों के उद्देश्यों का आभास उनके कार्यों में होता है। श्रमिक सघ के कार्यों का हम निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन कर सकते हैं—

1 प्राथमिक अथवा सड़ाऊ कार्य इस प्रकार के कार्यों के अंतर्गत श्रमिक सघ श्रमिकों के अधिकारों के लिए लड़ते हैं। इस लड़ाई का सत्य होता है—(अ) उचित मजदूरी, (ब) कार्य और वेतन की अच्छी शर्तें, (स) श्रमिकों के अच्छे व्यवहार, (द) काम के कम घंटे व उद्योग के प्रबंध में हिस्सा। इस लड़ाई में वे अनेक अस्त्रों का प्रयोग करते हैं जैसे हड़ताल, बहिष्कार, सामूहिक सौदेबाजी, समझौता बांटाए आदि।

2 बाह्य कार्य अथवा मिश्रित कार्य : इसके अंतर्गत वे कार्य आते हैं जो श्रमिक परस्पर एक दूसरे के जीवन को सुधारने के उद्देश्य से करते हैं। जे० आई० रोपर का एक सुंदर वाक्य है "एक श्रमिक सघ एक नगरपालिका के सदस्य है जिसका उद्देश्य नागरिकों का जीवन सुधारना है।" अर्थात् जिस प्रकार नगरपालिका शिक्षा, स्वास्थ्य मनोरंजन इत्यादि की सेवाओं की व्यवस्था करती है श्रमिक सघ भी करता है। इन कार्यों को निम्नलिखित कुछ वर्गों में बांटा जा सकता है—

(अ) शिक्षा संबंधी कार्य महिला शिक्षा, प्रौढ शिक्षा, पुस्तकालय व वाचनालय आदि की व्यवस्था करना।

(ब) आर्थिक कार्य : सहकारी समितियों का निर्माण करना जो सस्ते अनाज, मकान व ऋण दिलाने से संबंधित कार्य करती हैं। अनाज बरीबों की सहायता का प्रबंध करना।

(स) स्वास्थ्य संबंधी कार्य दवा, इलाज, सफाई की व्यवस्था करना व शिशु एवं मातृ कल्याण करना।

(द) मनोरंजन खेलकूद व्यायाम दूरदर्शन आदि का प्रबंध करना व अन्य इत्यादि का संगठन करना।

(य) सांस्कृतिक कार्य लोक नृत्य संगीत कला नाटक इत्यादि।

यद्यपि इन कार्यों की भारत में उपेक्षा हुई है परंतु कुछ प्रमुख श्रमिक सघों ने इस पक्ष पर बहुत ध्यान दिया है। अहमदाबाद के मूती वस्त्र मजदूर सघ ने सभी कल्याणकारी कार्यों में विशेष प्रगति की है।

3 राजनीतिक कार्य देश के शासन प्रबंध में भाग लेने के उद्देश्य से निर्वाचन आदि में श्रमिकों के प्रतिनिधियों को खड़ा करना राजनीतिक कार्यों की श्रेणी में आता है।

फ्रायर गोल्ड बर्ग के अनुसार "सघ सदस्यों का यह कर्त्तव्य है कि वे देश के राजनीतिक अधिकारों के निश्चित राष्ट्रीय कार्यक्रम को आश्रय प्रदान करें तथा अपने सघ को देश के राष्ट्रीय जनसघों के सदस्य वर्गों के साथ चलाने के लिए दृढ़ता से कहें।" सघों में श्रमिक सघ के राजनीतिक कार्य अग्रलिखित प्रकार के हो सकते हैं—

(अ) विधान सभाओं में अपने प्रतिनिधि भेजना, नगरपालिकाओं में अपना प्रभाव उत्पन्न करना।

(ब) चुनाव के द्वारा स्वयं अपनी सरकार बनाने का प्रयास करना ताकि सत्ता में आकर कुछ और अधिक अच्छा कार्य किया जा सके जैसा कि ब्रिटेन में लेबर पार्टी सत्ता में है। ऐसा केवल औद्योगिक देशों में संभव है। भारत में भविष्य में ऐसा होना संभव नहीं है।

(स) श्रमिकों के हित के अधिनियमों को बनवाना। भारत में अनेकों अधिनियम श्रमिक आंदोलन के फलस्वरूप बने हैं।

श्रम सघ किसी राजनीतिक व्यवस्था में पनप सकते हैं—चाहे वह पूंजीवाद हो अथवा साम्यवाद। पूंजीवाद के अंतर्गत जहां श्रम सघों का प्रमुख कार्य है मजदूरी, कार्य की शर्तों एवं कर्मचारी वर्ग की मांग और पूर्ति में संबंधित विषयों के लिए सेवायोजकों के समक्ष मांग रखना, साम्यवादी देश में श्रमिक सघ उत्पादन में वृद्धि को प्रोत्साहित करने में, अनुशासन बनाए रखने में बल देते हैं और समाजकल्याण एजेंसी के रूप में कार्य करते हैं। साम्यवादी देशों में मजदूरी की मांगों के समर्थन में हड़तालों का सहारा श्रमिक सघ नहीं लेते।

विकासशील देशों में श्रमिक सघ का कार्य, पूंजीवाद और साम्यवाद के अंतर्गत दो चरम रूपों के बीच स्थान पाता है।

भारतीय श्रम सघ अधिनियम 1926 के अनुसार सघों को श्रमिकों के हितों की रक्षा, रोजगार एवं कार्य की दशाओं में सुधार तथा उनके हितों में वृद्धि करना चाहिए। यह कार्य उनका मूल उद्देश्य है किंतु इसके अतिरिक्त श्रम सघ के कुछ गौण कार्य भी हैं लेकिन ये गौण कार्य मूल उद्देश्य के नीति विरुद्ध नहीं होने चाहिए।

भारतीय श्रम सघों के मूल उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

(1) अपने सदस्यों के लिए उपर्युक्त मजदूरी, अच्छी कार्य दशाएँ तथा अच्छे रहन-सहन की सुविधाएँ उपलब्ध कराना। (2) श्रमिकों के जीवन स्तर में वृद्धि करके उन्हें उद्योग में सहभागी के रूप में तथा समाज के अच्छे नागरिक के रूप में लाना। (3) श्रमिकों द्वारा उद्योग पर नियंत्रण प्राप्त करना। (4) आकस्मिक दुर्घटनाओं के समय सामूहिक रूप से संगठित प्रबंधकीय घट्यत्तों के विरुद्ध बोलने के लिए अन्याय को दबाने के लिए श्रमिकों की व्यक्तिगत क्षमता में वृद्धि करना। (5) श्रमिकों तथा उत्तरदायित्व अनुशासन के बहन करने की योग्यता उत्पन्न करना। (6) श्रमिकों में यह आत्मबल जागृत करना कि वे केवल मशीन के पूर्य मात्र नहीं हैं। (7) श्रमिकों की नैतिक उन्नति के लिए कल्याणकारी कार्य करना।

• श्रम सघों के लाभ

॥ श्रम सगठनों के प्रमुख लाभ इस प्रकार हैं—

1 पारस्परिक मित्रता व सहयोग श्रम सघों में श्रमिकों में पारस्परिक मित्रता व सहयोग की भावना का विकास होता है। उनमें अपने अधिकारों के संघर्ष में जागरूकता बढ़ती है और इससे उनकी सामूहिक सौदा करने की शक्ति बढ़ जाती है। परिणामतः पूँजी शक्तिशाली होते हुए भी श्रमिकों का शोषण नहीं कर पाते।

2 जीवन स्तर में वृद्धि श्रम सगठन श्रमिकों की आर्थिक, शारीरिक व मानसिक स्थिति को सुधारने के लिए प्रयत्नशील रहते हैं। फलतः श्रमिकों का जीवनस्तर ऊँचा होता है और उनकी कार्यक्षमता बढ़ती है।

3 शिक्षा व अनुशासन श्रमिक सघ, शिक्षा प्रचार आदि के द्वारा श्रमिकों के अनुशासन बनाए रखने में सहायक सिद्ध होता है जिससे औद्योगिक शांति बनी रहती है।

4 उचित पारितोषण श्रम सघ अपने अधिकारों के लिए लड़ कर श्रमिकों को उचित मजदूरी दिलवाने का प्रयत्न करता है। जब श्रमिकों को उचित पारितोषण मिलता है तो वे पूर्ण मन से कार्य करते हैं।

5 कल्याण कार्य की व्यवस्था श्रम सघ अनेक ऐसे कार्य करते हैं जिनका मन्वन्व सामाजिक कल्याण और श्रम कल्याण से होता है, जिनसे श्रमिकों का मानसिक दृष्टिकोण विकसित होता है और उनकी कार्यक्षमता व बुद्धिमत्ता बढ़ती है।

6 औद्योगिक विकास व राष्ट्रीय आय में वृद्धि श्रम सघ देश औद्योगिक शक्ति बनाए रखने का प्रयत्न करता है। फलतः औद्योगिक उत्पादन में निरंतर वृद्धि होती है और राष्ट्रीय आय बढ़ती है।

7 आदर्श श्रम अधिनियमों के निर्माण में सहयोग श्रम सघ लोक सभा में अपने प्रतिनिधि भेजकर श्रमिकों की आवाज सरकार तक पहुँचाता है। परिणामस्वरूप सरकार भी अधिनियम बनाकर श्रमिकों को सुविधाएँ देने का प्रयत्न करती है जिससे उसका जो न सुधार सके और वे देश के आदर्श नागरिक बन सकें।

श्रमिक सघ एवं आर्थिक विकास

(Trade Unions and Economic Development)

अर्द्ध विकसित देशों में आर्थिक विकास में श्रम सघ महत्वपूर्ण भूमिका अदा कर सकते हैं। आर्थिक विकास एक अनवरत प्रक्रिया है जिसके परिणामस्वरूप अर्थव्यवस्था की वास्तविक राष्ट्रीय आय में निरंतर वृद्धि होती है। यह निश्चयात्मक रूप से कहा जा सकता है कि अर्द्ध विकसित देशों में आर्थिक विकास के महान यज्ञ में श्रमिक सघ अपना महत्वपूर्ण योगदान दे सकते हैं।

किसी देश के आर्थिक विकास में कुछ ऐसे तत्त्व पाए जाते हैं जो देश के आर्थिक विकास का आधार प्रस्तुत करते हैं और जब विकास की गति शुरू हो जाती है तो कुछ दूसरे तत्त्वों का भी आगमन हो जाता है जो विकास-गति को और भी अधिक तीव्र कर देते

हैं। प्रथम श्रेणी के तत्त्व जो विकास गति का शुमारम्भ करते हैं प्राथमिक तत्त्व कहलाते हैं। ये तत्त्व यह प्रदर्शित करते हैं कि आर्थिक विकास क्यों होता है? दूसरे प्रकार के तत्त्व जो प्रारम्भ हो गए विकास की प्रक्रिया में सहायता पहुँचाते हैं। सहायक तत्त्व कहे जाते हैं। प्राथमिक तत्त्व मुख्यतः एक ही होता है और यह सरलतापूर्वक सहायक तत्त्वों से पृथक् किया जा सकता है जो अनेक हो सकते हैं। प्रो० लुइस¹ ने आर्थिक विकास में तीन महत्वपूर्ण निर्धारक तत्त्वों का उल्लेख किया है—(अ) आर्थिक क्रिया, (ब) बढ़ता हुआ ज्ञान, (स) बढ़ती हुई पूँजी। आर्थिक क्रिया का अभिप्राय उन प्रयत्नों से है जो एक दिए हुए प्रसाधन की उत्पत्ति बढ़ाने अथवा एक दी हुई उत्पत्ति की लागत को घटाने के लिए किया जाता है। परंतु उत्पादन में वृद्धि करने अथवा लागत को न्यून करने की संभावना, व्यक्तियों की कार्य करने की तत्परता और योग्यता पर निर्भर करती है। परंतु कोई व्यक्ति कार्य में रुचि उस समय लेता है, जबकि उसे उस कार्य से लाभ होने की आशा रहती है। प्रो० लुइस के शब्दों में "मनुष्य तब तक प्रयत्न नहीं करता जब तक कि उन्हें अपने प्रयत्न का फल स्वयं को मिलने का आश्वासन न हो।"² स्पष्टतः आर्थिक विकास के लिए श्रमिकों में आशा और विश्वास का होना अत्यंत आवश्यक है। एक सुदृढ़ श्रमिक सघ, जो सामूहिक सौदेबाजी द्वारा श्रमिकों के हितों की सुरक्षा करने और उसे बढ़ाने के योग्य हो, श्रमिकों में पर्याप्त आशा और विश्वास उत्पन्न कर सकता है कि उनका किसी प्रकार से शोषण नहीं होगा और वे अधिक रुचि और लगन के साथ अपने कार्यों का निष्पादन करें और उत्पादन को अधिकाधिक बढ़ाने का प्रयत्न करें।

देश के आर्थिक विकास के साथ-साथ तकनीकी, प्रशासनिक और सामान्य सभा प्रकार के कौशल और ज्ञान की आवश्यकता बढ़ती जाती है। अर्द्ध-विकसित देशों में शिक्षा के अभाव के कारण मनुष्य के कौशल में कमी रह जाती है और वह देश के विकास में पूर्णतम सहयोग नहीं दे पाता है। यह मानव शक्ति का दुर्हपयोग है। एक कल्पनाशील कुशाग्रबुद्धि, जागरूक और कुशल श्रमिक किसी राष्ट्र के लिए वरदान है। ऐसे श्रमिकों की उत्पादकता अधिक होती है। "आधुनिक उद्योग के लिए जिस तरह के श्रमिकों की आवश्यकता होती है उसके उपलब्ध न होने से एशियाई देशों के औद्योगीकरण में बहुत बाधा पड़ रही है।"³ श्रमिक सघ सामान्य शिक्षा के प्रसार में महत्वपूर्ण योगदान दे सकते हैं क्योंकि श्रमिक सघों द्वारा संचालित शिक्षा कार्यक्रम अपेक्षाकृत अधिक श्रमिकों को आकर्षित कर सकता है। यदि एक बार श्रमिकों की रुचि शिक्षा के प्रति हो गई तो इस दिशा में काफी सफलता प्राप्त की जा सकती है। जहाँ तक तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा के प्रबंध का प्रश्न है श्रमिक सघों को अर्द्ध-विकसित देशों में ऐसे दायित्व उठाने में अपने अल्प वित्तीय ससाधनों के कारण बहुत कठिनाई अनुभव होगी। फिर भी वे यदि

1 The Theory of Economic Growth, p. 23.

2 Lewis The Theory of Economic Growth, p. 23.

3 Economic Background of Social Policy including Problems of Industrialization, Report IV, I. L. O. p. 743

सरकार व उद्योग जो ऐसी योजनाएँ इस दिशा में चलाते हैं उनके सहयोग के लिए प्रयत्न करें तो संभवतः श्रमिक सघ श्रमिकों को ऐसे कार्यक्रमों में नियमित और सक्रिय भाग लेने के लिए उत्साहित कर सकते हैं। इसके अतिरिक्त श्रमिक सघ उद्योग के अंदर उत्पादन योग्यता को बढ़ाने के कार्यक्रमों में प्रत्यक्ष रूप में भाग ले सकते हैं। उदाहरणार्थ—श्रम सघ श्रमिकों को कच्चे माल का अपव्यय कम करने और कार्य के शेष वितरण और सामान्य तकनीकी सुधार के द्वारा कुशलता बढ़ाने के व्यावहारिक उपाय बता सकते हैं। इसी प्रकार श्रमिकों के स्वाभाविक नेता के रूप में श्रमिक सघ संयुक्त उत्पादन समितियों, कार्य-परिषदों आदि को जो उत्पादन-कुशलता के सुधार में श्रमिकों के भाग लेने का साधन हैं, वास्तविक रूप से प्रभावशाली बना सकते हैं क्योंकि वे विभिन्न सुधारों के संबंध में गहनतापूर्वक विचार करने के लिए श्रमिकों को प्रोत्साहित कर सकते हैं और उन्हें अपने विचार व्यवस्थित तथा संक्षिप्त रूप में प्रस्तुत करने में सहायता दे सकते हैं। रूस में 'स्टखानोव आंदोलन' (Stakhanow Movement) जिसका इस देश के आर्थिक नियोजन की सफलता में महत्वपूर्ण योगदान था, बहुत सीमा तक श्रमिकों की सहभागिता पर ही निर्भर था जो कार्य के श्रेष्ठ परिणाम और उनके द्वारा सुझाए गए सामान्य तकनीकी आविष्कारों के प्रयोग के द्वारा उत्पादन को बढ़ाने और लायक घन्टों के संबंध में उपलब्ध हुआ था।¹

पूरी निर्माण के संबंध में भी श्रमिक सघ (अ) अल्पसंख्यक योजनाओं का प्रोत्साहन देकर, (ब) सड़क निर्माण तथा इसी प्रकार की प्रयोजनाओं के लिए ऐच्छिक श्रमिक दलों का संगठन करके, तथा (स) अनिवार्य संघत जैसी योजनाओं को श्रमिका द्वारा स्वीकृति दिलवाकर महायक सिद्ध हो सकते हैं।

श्रमिक सघ आर्थिक विकास एक अन्य योगदान श्रमिकों की औद्योगिक जीवन से सम्बन्ध और स्वीकृति करने की प्रक्रिया में सहायता देकर कर सकता है। कारण यह है कि उद्योगों में अधिकतर श्रमिक पात्र में जाते हैं और उन्हें इस संबंध में कोई जानकारी नहीं होती कि वरिष्ठ कर्मचारियों और साधियों से कैसा व्यवहार करना चाहिए, अनुशासन एवं नियमितता का उद्योग में क्या महत्व है, वह अपने को एक अन्य अजनबी जगह में खोया खोया सा पाता है। बारबाने के बाहर का वातावरण भी उसे पराया आलूम होता है। श्रमिकों के औद्योगिक जीवन में समायोजन और अनुशासन का यह अभाव आर्थिक विकास के लिए बहुत ही खतरनाक है क्योंकि आर्थिक विकास के लिए एक अनुशासित और लगभग स्थायी श्रम शक्ति का होना आवश्यक है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन निबंधक न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की 36 वीं बैठक के अवसर पर विचार व्यक्त किया था "श्रमिक सघ एक सजीव औद्योगिक समाज की रचना करने और प्रयोग समुदाय से हाल में आए हुए श्रमिकों की औद्योगिक जीवन की परिस्थितियों के साथ सामंजस्य की स्थिति आने में एक शक्तिशाली उपक्रम के रूप में कार्य कर सकता है।" इस तरह का वातावरण उत्पन्न करने के लिए श्रमिक सघ शिक्षा और मनोरंजन के समुक्त केंद्र खोल सकते हैं

जो ग्रामीणों को नए जीवन के आदर्शों और आवश्यकताओं से अवगत कराने के साथ-साथ ग्रामीण समाज में आप्त होने वाले मनोरंजन के साधनों का स्थापनापन्न भी उपलब्ध करेंगे जिसके लिए उन्हें सघ के चंदे के अतिरिक्त अन्य कुछ भी नहीं देना होगा। श्रमिक सघ श्रमिकों और अपने घर बनाने में महायत्ना करने के लिए सहकारी गृह-समितिया भी स्थापित कर सकते हैं। श्रमिक सघ अन्य कल्याणकारी उपायों द्वारा भी समन्वय की इस प्रक्रिया को सुविधा प्रदान कर सकते हैं।

अर्द्ध विकसित देशों में श्रम सघों का संगठन व कार्य-प्रणाली इस प्रकार की नहीं है कि वे विज्ञान में बहुत अधिक सहायक हो सकें। वस्तुतः वे विकास के प्रारम्भिक धरणों में बाधा या गतिरोध ही उत्पन्न कर देते हैं। इन देशों में श्रम-सघों की वित्तीय स्थिति शोचनीय होती है, श्रम सघों में समुक्त प्रयत्न और एकता का अभाव रहता है, उचित नेतृत्व का अभाव रहता है, सदस्यों की संख्या कम व अस्थिर रहती है, श्रमिकों में अनुशासनहीनता रहती है। अधिकांश श्रमिकों में अपने नेताओं के प्रति सद्भावना नहीं होती तथा श्रम सघ कल्याण के कार्यों में अधिक रुचि नहीं लेते हैं। इन देशों में इन सब बुराइयों की जड़, श्रमिकों में अधिकांश अज्ञानता, रुढ़िवादिता, निर्धनता, शृणुप्रस्तुता, बेरोजगारी और जनसंख्या की वृद्धि है।

यदि अर्द्ध विकसित देश औद्योगिक दृष्टि से समृद्धशाली बनना चाहते हैं तो उन्हें श्रमिकों के संगठनों को सुदृढ़ और सुसंगठित करना होगा। औद्योगिक विकास के लिए श्रमिकों के प्रति विश्वास और सहानुभूति का दृष्टिकोण अपनाना होगा। श्रमिकों की हितों की रक्षा करने और उत्पादन के लक्ष्य को पूरा करने के लिए दृढ़ श्रम संगठन नितांत आवश्यक है।

सचिवरी वेब का मत है कि श्रम सघवाद के निम्नलिखित तीन सिद्धांत हैं—

1. अपने स्वार्थ की भावना का सिद्धांत (The doctrine of vested interest) इसके अंतर्गत श्रम सघ राज्य का संरक्षण चाहते हैं, नई प्रविधियों का विरोध करते हैं और भिन्न भिन्न श्रम सघों में अंतर बनाए रखते हैं।

2. मांग और पूर्ति का सिद्धांत (The doctrine of supply and demand) इसके अंतर्गत श्रम सघ सामूहिक सादेबाजी, मजदूरी, मरचना, हड़ताल तालाबंदी, उत्पादन को जानबूझ कर कम रखने का प्रयत्न करते हैं या फिर उत्पादन बढ़ाने में सहायक होने आदि की ओर अधिक ध्यान देते हैं।

3. सुधारक के सिद्धांत (The doctrine of improvement) इसके अंतर्गत श्रम सघ श्रमिकों की कार्यकुशलता और मजदूरी बढ़ाने का प्रयत्न करते हैं तथा कार्य करने की परिस्थितियों में सुधार की मांग करते हैं।

सिडनी व वेब का कथन है कि श्रम सघों को प्रथम सिद्धांत को छोड़ देना चाहिए, द्वितीय को मशोघित रूप में अपनाना चाहिए और तृतीय कार्यों को बढ़ावा देना चाहिए।

द्वितीय विश्वयुद्ध के उपरान्त दो नवीन सिद्धांत और प्रचलित हुए हैं (अ) सहभागिता का सिद्धांत (The doctrine of Partnership) और (ब) समाजवाद

का सिद्धांत (The doctrine of socialism)

(i) सहभागिता सिद्धांत की मान्यता है कि श्रमिकों को उद्योग का सहभागी समझा जाना चाहिए और प्रबंध व्यवस्था आदि में उनकी सलाह ली जानी चाहिए। सामूहिक मींदेबाजी, समझौता प्रणाली आदि के प्रचलन में यह सिद्धांत अधिक सफल हुआ।

(ii) समाजवाद सिद्धांत के अनुसार प्रत्येक व्यक्ति को कार्य करने का अधिकार है और बीमारी, अवकाश, वृद्धावस्था का प्रबंध, समान कार्य के लिए उचित मजदूरी तथा असमर्थता के लिए उचित व्यवस्था का भी अधिकार है। श्रमिक और प्रबंधक का उद्देश्य एक ही होता है अर्थात् समाजवादी समाज की स्थापना करना तथा धन का समान वितरण एवं सुविधाओं का समान आवंटन करना।

इन सिद्धांतों की महत्वपूर्ण विशेषता यह है कि इन सिद्धांतों में श्रम आंदोलन मशकत करने में सक्रिय योगदान दिया है तथा इनके आधार पर चार प्रमुख नारे प्रचलित हुए—राजकीय हस्तक्षेप, सामूहिक मींदेबाजी, प्रजातंत्र तथा समाजवाद।

सामूहिक मींदेबाजी या सघ तथा मजदूरी

(Collective Bargaining of Trade Unions and Wages)

श्रमिक सघों का प्राथमिक उद्देश्य श्रमिकों को उचित मजदूरी दिलाना है। इसलिए मजदूरों का प्रश्न श्रमिक सघों के लिए एक प्रधान विचारणीय विषय है। प्रायः यह विश्वास किया जाता है कि श्रमिक सघ श्रमिकों की सौदा करने की शक्ति में वृद्धि करके मजदूरियां बढ़ा सकते हैं। किंतु प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों जैसे—सैंड्स, मिंस, वास्तीयात, स्टर्लिंग, कैंनीन आदि अर्थशास्त्रियों ने श्रम सघों की उपयोगिता का स्वीकार नहीं किया है, क्योंकि उनके मतानुसार श्रम सघ श्रमिकों की कुशलता और मजदूरी में कमी लाते हैं। श्री वेब के शब्दों में 'श्रमिक संघवाद उन शोषण करने वाले उद्योगों में एक ऐसा कुत्तक को जन्म देता है जिससे निरंतर पारिश्रमिक की दर में धीरे-धीरे कमी होते रहने से कार्य की विस्म में अनिवार्य गिरावट आती है और उत्पादक पदार्थों के गुण में अपेक्षित कमी होने से उन्हें अधिक अच्छी कीमत पर बेचना संभव नहीं होता, जिससे परिणामस्वरूप मजदूरी की दर कम रखने के लिए मालिकों को विवश होना पड़ता है।'¹ इस प्रकार प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों ने यह तर्क किया कि श्रमिक सघ मजदूरियों के हित को बढ़ाने में कोई सहायता नहीं कर सकते। उनके मतानुसार श्रमिकों की मजदूरी को केवल लाभ काट कर ही बढ़ाया जा सकता है। लाभ में कमी करने से औद्योगिक कार्य-विधि में कमी की जाएगी जिसके फलस्वरूप श्रमिकों के लिए माग भी कम हो जाएगी। इस प्रकार प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के मतानुसार या तो घटी हुई मजदूरियां स्वीकार होंगी अथवा बेरोजगारी का सामना करना होगा। अतः इस दृष्टिकोण के अनुसार श्रमिक सघ मजदूरियों में स्थायी वृद्धि नहीं करा सकते।

आधुनिक अर्थशास्त्री यह स्वीकार करते हैं कि श्रमिक सघों द्वारा मजदूरियों में कटौती का जो विरोध किया जाता है, वह न्यायसंगत है, क्योंकि मजदूरी में कमी का साधारणतया रोजगार की वृद्धि पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता। प्रो० जे० एम० कोन्स ने उचित ही लिखा है, "प्रत्येक श्रमिक सघ मौद्रिक मजदूरियों में कटौती का, चाहे यह कमी कितनी ही अल्प क्यों न हो, विरोध करेगा। चूंकि कोई भी श्रमिक सघ जीवन-निर्वाह सागत के बढ़ जाने के प्रत्येक अवसर पर विरोध करने की कल्पना नहीं कर सकता। इस-लिए य वृत्त रोजगार में किसी वृद्धि के विरुद्ध कोई रोड़ा नहीं अटकाते, जैसाकि प्रति-ष्ठित अर्थशास्त्रियों ने आरोप लगाया है।"।

श्रमिक सघ मजदूरियां स्थाई रूप से बढ़वा सकते हैं या नहीं, इस प्रश्न का अध्ययन हम इस प्रकार कर सकते हैं—

- 1 उद्योग विशेष की दृष्टि से, और
- 2 संपूर्ण अर्थव्यवस्था की दृष्टि से।

1. उद्योग विशेष की दृष्टि से

श्रम सघ विशेष उद्योग में मजदूरी दर में वृद्धि लाने में सफल हो सकते हैं किन्तु उनकी सफलता मुख्यतः निम्नलिखित घटकों में प्रभावित होती है—

(अ) वस्तु की माग लोच का स्वरूप श्रम की माग श्रम के द्वारा उत्पादित वस्तु की लोच पर निर्भर करती है। यदि उद्योग विशेष द्वारा बनाई गई वस्तु की माग बेलोचदार है तो ऐसी स्थिति में उत्पादक वस्तु की कीमत में वृद्धि कर सकता है। इस दशा में यदि श्रमिक सघ मजदूरी के लिए उत्पादकों को बाध्य करते हैं तो उत्पादक को श्रम सघ की माग को स्वीकार करने में अधिक हिचक नहीं होगी। क्योंकि उत्पादक मजदूरी में वृद्धि के अनुपात से वस्तु की कीमत में वृद्धि कर सकता है। इसके विपरीत यदि वस्तु की माग लोचपूर्ण है तो उत्पादक श्रमिक सघ की अधिक मजदूरी की माग स्वीकार नहीं करेगा, क्योंकि ऐसी दशा में वस्तु की कीमत बढ़ाने से वस्तु की माग पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ने की संभावना होती है।

(ब) कुल सागत में मजदूरी का अंश यदि किसी उद्योग में कुल सागत में मजदूरी का एक बहुत थोड़ा अंश है तो उत्पादक को उन श्रमिकों के वर्ग को ऊंची मजदूरी देने में अधिक कठिनाई नहीं होगी। इसके विपरीत यदि कुल सागत में मजदूरी का अंश अधिक है तो उत्पादक मजदूरी की दर बढ़ाने में हिचकेंगे।

(स) श्रम का अन्य साधनों द्वारा प्रतिस्थापन यदि श्रमिकों के विभिन्न वर्गों की माग बलोचदार हो अर्थात् उस विशेष वर्ग के श्रमिकों की अन्य उत्पादन के साधनों द्वारा प्रतिस्थापन की संभावना दृश्य हो तो उत्पादक अधिक मजदूरी देने के लिए बाध्य होगा। इसके विपरीत यदि उत्पादन क्रिया में श्रम की मात्रा का प्रतिस्थापन किया जा सकता है

तो श्रमिक संघ द्वारा अधिक मजदूरी की मांग किए जाने पर उत्पादनकर्ता श्रम का किसी अन्य साधन के द्वारा प्रतिस्थापन कर लेगा और अधिक मजदूरी नहीं देगा।

श्रमिक संघों द्वारा मजदूरी में वृद्धि के तरीके : उपर्युक्त दशाओं के अंतर्गत किसी उद्योग विशेष में श्रमिक संघों द्वारा मजदूरी में वृद्धि हेतु निम्नलिखित तीन विधियों को अपनाया जाता है—

1. श्रम की पूर्ति पर प्रतिबंध : श्रम का मूल्य उस स्थान पर निश्चित होता है जहां श्रम की मांग और पूर्ति बराबर के दूसरे को काटने हैं। यदि श्रम की पूर्ति कम हो जाती है और श्रम बक्र पीछे की ओर विवर्तित हो जाता है तो सतुलन श्रम की मांग बक्र पर ऊंचे बिन्दु पर होगा। इसका अर्थ यह हुआ कि मजदूरी दर पहले से अधिक हो जायेगी। स्पष्टतः श्रमिक संघों द्वारा श्रम की पूर्ति में प्रतिबंध लगाकर, मजदूरी में वृद्धि की जा सकती है। श्रमिक संघ किसी उद्योग विशेष में श्रम की पूर्ति अनेक तरीकों द्वारा घटा सकते हैं—जैसे विदेशों से श्रमिकों के आने पर प्रतिबंध लगाकर, अधिकतम काम के घंटे सबंधी कानून बनाकर तथा नए सदस्यों की भर्ती पर रोक लगाकर। इसके अतिरिक्त श्रमिक संघ अनेक जटिल विधियों द्वारा भी श्रम की पूर्ति को रोक सकती है जैसे काम की अधिकतम मात्रा निर्धारित करना। सैम्युलसन 'Feather-bidding Labour Practice' कहते हैं।¹

2. मानक मजदूरी (Standard Wages) दर में वृद्धि करके : श्रमिक संघों द्वारा स्वयं श्रम की पूर्ति पर प्रतिबंध लगाने की विधि का उपयोग बहुत कम किया जाता है। श्रमिक संघों का उद्देश्य प्रत्यक्ष रूप से मानक मजदूरी दर में वृद्धि करना होता है और यदि श्रमिक संघ इसमें सफल हो जाता है तो मेवायोजकों द्वारा श्रम की निपुणता में कमी कर दी जाती है। वास्तव में श्रमिक संघ हड़ताल करके अथवा सरकार द्वारा दबाव बनवाकर मजदूरी-दर में वृद्धि करने में सफल हो सकते हैं परंतु जैसा हमने ऊपर कहा कि मेवायोजक ऊंची मजदूरी की दर पर श्रमिकों की सख्या कम कर देगा जिससे अनेक श्रमिक रोजगार में बर्चित रह जाएंगे।

3. श्रम की मांग में वृद्धि : श्रम की मांग व्युत्पन्न मांग है और उत्पादकता के कारण उत्पन्न होती है। श्रम की सीमांत उत्पादकता में वृद्धि के साथ-साथ स्वभावतः श्रम की मांग में वृद्धि हो जाती है। श्रमिक संघ अनेक प्रकार की कल्याणकारी योजनाओं जैसे शिक्षा, आवास व्यवस्था, चिकित्सा और मनोरंजन की सुविधा आदि द्वारा श्रमिकों की सीमांत उत्पादकता में वृद्धि कर सकते हैं। इसी प्रकार श्रमिक संघ अपने उद्योग की वस्तुओं के विज्ञापन में महायत्न द्वारा या सरकार द्वारा अपने उद्योग को संरक्षण दिलाने पर अथवा उद्योग का ऊंचा एकाधिकारी मूल्य वशापरतने में महायत्न देकर वस्तु की कीमत ऊंची रखने में सफलतापूर्वक प्रयासशील हो सकते हैं जिसके परिणामस्वरूप श्रम की सीमांत उत्पादकता में वृद्धि प्राप्त करना संभव हो सक्ता है।

सैम्युलसन ने यह स्पष्ट कर दिया है कि उपर्युक्त तीनों विधियाँ एक-दूसरे में

संबंधित हैं और श्रमिक सघ तीनों विधियों को एक साथ उपयोग में लाकर भी मजदूरी वृद्धि का प्रयास कर सकती है।

संपूर्ण अर्थव्यवस्था

संपूर्ण अर्थव्यवस्था की दृष्टि से श्रमिक सघ मजदूरी की दर में वृद्धि नहीं करा सकते। यह धारणा मजदूरी के सीमांत उत्पादकता सिद्धांत पर आधारित है। यदि सामूहिक सौदेबाजी के परिणामस्वरूप मजदूरी में सीमांत उत्पादकता से अधिक वृद्धि प्राप्त कर ली जाती है तो इसके निम्नलिखित दो परिणाम होंगे—

(अ) उत्पादकों के लाभ में कमी,

(ब) वस्तुओं की कीमत में वृद्धि।

इन दोनों ही परिस्थितियों में श्रम की मांग पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेंगे। फलतः रोजगार की मात्रा और मजदूरी की दर में कमी आ जायेगी। इस प्रकार संपूर्ण अर्थव्यवस्था की दृष्टि से मजदूरी सीमांत उत्पादकता के बराबर ही होगी।

श्रम सघों की मजदूरी-वृद्धि की सीमाएं उपर्युक्त विवेचन में स्पष्ट हैं कि संपूर्ण अर्थव्यवस्था की दृष्टि से सामूहिक सौदेबाजी के प्रयासस्वरूप मजदूरी की दर श्रम की सीमांत उत्पादकता के बराबर हो सकती है। इसका विपरीत श्रमिक सघ किसी विशेष वर्ग के श्रमिकों को मजदूरी की दर में वृद्धि प्राप्त कर सकते हैं परंतु अनुकूलतम दशाओं में भी श्रमिक सघ पूर्ण रूप से प्रभावशाली नहीं होते। श्रम के विशेष वर्ग की मजदूरी भी असीमित मात्रा में नहीं बढ़ाई जा सकती। इसकी शक्ति पर मुख्यतः निम्नलिखित सीमाएं हैं—

1. विभिन्न श्रमिक सघों के हितों में विरोध एक देश में अनेक श्रमिक सघ पाए जाते हैं और प्रत्येक श्रमिक सघ यही चाहता है कि उसके सदस्यों की मजदूरी बढ़ जाए और सामान्य मूल्य स्तर स्थिर रहे। ऐसा उसी समय संभव है जबकि एक श्रमिक सघ के सदस्यों की मजदूरी तो बढ़ जाए परंतु श्रमिक सघों के सदस्यों की मजदूरी यथास्थिर रहे। परंतु यथार्थ में यदि एक श्रमिक सघ मजदूरी वृद्धि में सफल हो जाता है तो अन्य सघ भी मजदूरी वृद्धि का प्रयास करने लगते हैं। यदि सभी श्रमिक सघ मजदूरी वृद्धि में सफल हो जाते हैं तो सामान्य मूल्य स्तर बढ़ जाएगा और मजदूरी में वृद्धि का वास्तविक लाभ किसी को भी प्राप्त नहीं होगा।

2. श्रम सघ की शक्ति श्रमिक सघ उसी दशा में ही शक्तिशाली हो सकता है जबकि उस उद्योग विशेष के अधिकांश श्रमिक उसके सदस्य बन जाए और संगठित होकर कार्य करें यदि श्रमिक सघ में कुछ ही सदस्य हैं तो हड़ताल अथवा अन्य किसी घमकी का सेवायोजक पर कोई विशेष प्रभाव नहीं पड़ेगा। यदि श्रम सघ के सदस्यों में एकता के स्थान पर फूट रहती है तो सेवायोजक सदा विभिन्न सदस्यों को आपस में ही सदस्यरत रखने में सफल हो जाएगा।

3 श्रमिक सघ की आर्थिक स्थिति : श्रमिक सघ की सौदेबाजी करने की शक्ति सघ की आर्थिक स्थिति पर भी निर्भर करती है। हड़ताल की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि हड़ताल करने वाले श्रमिक कितने दिन तक अपना खर्च अपने परिवार का पालन-पोषण पर खर्चते हैं। यदि आर्थिक दृष्टि में श्रमिक सघ कमजोर है तो भूखमरी की स्थिति आने ही से मेवायोजक के सामने घुटने टेक देंगे। इस प्रकार आर्थिक रूप से कमजोर श्रमिक उत्पादक एवं साहकर्मता वर्ग से सौदेबाजी में जमीनी शर्तें मनवाने में सक्षम नहीं रहता होता है।

श्रमिक सघों में हानियाँ

श्रमिक सघ का अर्थव्यवस्था में महत्वपूर्ण स्थान होने के साथ-साथ श्रमिक सघों में कुछ हानियाँ भी हैं—

1 औद्योगिक अज्ञानता की आशंका : कभी-कभी श्रम सघों के नेता अपना स्वार्थ सिद्ध करने के लिए श्रमिकों को भ्रमावा देकर उनको हड़ताल करने के लिए विवश करते हैं। इसका परिणाम यह होता है कि औद्योगिक अज्ञानि फैलती है, उत्पादन स्तर में गिरावट आती है। कच्चा राष्ट्रीय आय में भी कमी हो जाती है।

2 श्रमिकों की समझदारी : श्रम सघ श्रमिकों के बीच दतकदारी की भावना को फैलाने देते हैं। श्रम सघ की जो कार्यकारिणी होती है उसमें चुनाव के कारण श्रमिकों में गुटबंदी जादि हो जाती है जिससे कारण श्रम सघ स्वस्थ रूप में कार्य नहीं कर पाते।

3 स्वार्थसिद्धि के साधन : श्रम सघों के नेता बेजल राजनीति में स्वार्थ सिद्ध करने के उद्देश्य से इनका नेतृत्व करने हैं परंतु वास्तव में इनका श्रमिका में अधिक महानु-भूति नहीं होती।

4 पक्षानुपक्षता की भावना : यह देखा गया है कि श्रम सघों के विभिन्न नेता एक ही पक्ष पक्षानुपक्षता के लिए सघों होते रहते हैं जिससे श्रमिक वर्ग का अहित होता है और श्रम सघ आंदोलन की जड़ें कमजोर हो जाती हैं।

5 कार्य-क्षमता व जीवन-स्तर में गिरावट : औद्योगिक अज्ञानि, हड़ताल व गिरावट की अवस्था में श्रमिक निर्माण कार्य करने में असमर्थ रहते हैं और उन्हें मजदूरी न मिलने के कारण उनकी आर्थिक स्थिति खराब हो जाती है तथा जीवन-स्तर गिर जाता है। इसका दुष्परिणाम यह होता है कि श्रमिकों की कार्य-क्षमता में कमी आ जाती है।

6 आर्थिक विकास में प्रतिरोध : श्रम सघ कभी-कभी आर्थिक विकास में रोका जाता देते हैं। तब वे मजदूरी बढ़ाने की अनुचित मांग के लिए दबाव डालते हैं। सास-नोर में जब अर्थव्यवस्था में मुद्रा स्थिति के दबाव का प्रारंभ दिखाई देता है।

निष्कर्ष : यदि हम ऊपर वर्णित श्रम सघों के दोषों पर गंभीरता से मनन करें तो हमें विदित होगा कि वे श्रमिक सघों की भ्रष्टाचार न होते हुए उनके नेताओं के दोष हैं। जो अपने सघों के उद्देश्यों से विचलित होकर स्वार्थ साधक बन जाते हैं। वस्तुतः श्रम सघ समाज एवं देश के लिए बलप्राणकारी संस्था हैं।

भारत में श्रमिक संघ आंदोलन का इतिहास

भारत में श्रम सघ आंदोलन का विकास पूँजीवाद को प्रोत्साहित करने वाले औद्योगीकरण के फलस्वरूप हुआ है। भारतीय श्रम सघ आंदोलन के पिता एन० एम० जोशी ने कहा था कि स्वतंत्र प्रतियोगिता और पूँजीवादों नियंत्रण की वर्तमान औद्योगिक व्यवस्था के अंतर्गत सेवायोजकों और कर्मचारियों की अभिरूचियों में स्पष्ट सघर्ष है। श्री जोशी का यह मत कार्ल मार्क्स के इस विचार के सदृश ही है 'श्रमिक मध्य प्रारम्भिक स्थिति में श्रमिकों द्वारा पूँजीवादी स्पर्धा को दूर करने अथवा कम से कम ऐसे अनुबध्दित तर्कों को जो उन्हें नग्न गुलामों की स्थिति से आगे बढ़ा सकती है, प्राप्त करने के लिए इसे नियंत्रण करने हेतु स्वतः किए गए प्रयत्नों के फलस्वरूप विकसित हुए हैं।' भारत में आधुनिक अर्थ में श्रमिक सघ आंदोलन का विकास 20वीं शताब्दी के आरंभ से होता है। यद्यपि इनके अक्षुर निःसंदेह 19वीं शताब्दी के अंत में अक्षुरित हो चुके थे। सुविधा की दृष्टि से भारतीय श्रम आंदोलन को निम्न चार कालों में विभाजित किया जा सकता है—

1 श्रम सघ आंदोलन का प्रादुर्भाव (1875-1900) अन्य देशों की तरह भारतवर्ष में भी श्रमिक आंदोलन का जन्म एवं विकास औद्योगीकरण के परिणामस्वरूप हुआ। सर्वप्रथम 1875 में बंबई में सोराबजी शाहपुर ने श्रम की दुर्वृत्ता की ओर सरकार का ध्यान आकर्षित किया। इसी वर्ष बंबई में कारखाना आयुक्त नियुक्त किया गया। सन् 1881 में कारखाना अधिनियम बना। सन् 1884 में द्वितीय बंबई कारखाना के आयुक्त नियुक्त हुए। सन् 1884 में नारायण मेधाजी सोळादे ने बंबई के मजदूरों का एक सम्मेलन बुलाया था और उन्होंने ही 1890 में बॉम्बे मिल हंड एमोसिएशन नामक मजदूरों का एक संगठन स्थापित किया। इस सघ की स्थापना से भारतीय श्रमिकों में श्रम सघ का इतिहास आरंभ होता है। इसी समय श्री सोळादे ने दीनबधु नामक एक पत्र निकाला जिसके माध्यम से श्रमिकों की मांगों को उनके अधिकारियों व सरकार तक पहुंचाया जाता था। सन् 1881 में कारखाना अधिनियम पास हुआ। सन 1897 में कारखाना अधिनियम समिति बनी। इस प्रकार 19वीं शताब्दी के अंतिम चरण में भारतवर्ष में श्रमिक सघों का जन्म हुआ। परंतु इस समय के श्रमिक सघ समुचित रूप से संगठित नहीं थे।

श्रम सघ आंदोलन के प्रथम चरण की मुख्य विशेषताएँ संक्षेप में इस प्रकार थी—(अ) श्रमिकों में यह भावना उत्पन्न नहीं हो पाती थी कि आंदोलन के द्वारा उन्हें अपने जीवन में क्रांतिकारी सुधार लाना है, (ब) यह आंदोलन स्वतः ही विकसित हो गया था। इसका विकास विभिन्न भारतीय उद्योगों में समान रूप से नहीं हो पाया था (स) श्रमिक सघ समुचित रूप से संगठित नहीं थे।

2 श्रम सघों की धीमी प्रगति का युग सन् 1904 में स्वदेशी आंदोलन व फसलसंघ श्रमिकों में राजनीतिक चेतना उत्पन्न हुई जिसके परिणामस्वरूप विभिन्न क्षेत्रों में श्रमसंघों की स्थापना हुई जैसा—सन् 1903 में पिम्स ब्रुनियन क्लबका सन्

1907 में बोम्बे पिटर्स यूनियन, सन् 1909 में कामगर हितवर्धक सभा और सन् 1910 में सोशल सर्विस लीग आदि। इन्हीं सभी प्रयत्नों का परिणाम था कि 1911 में पुनः-कार-धाना अधिनियम पारित किया गया।

प्रथम विश्वयुद्ध के समय कीमतें बहुत बढ़ गई थी जर्जिक श्रमिकों की मजदूरी में कोई विशेष वृद्धि नहीं हुई थी। इस महंगाई के कारण श्रमिकों में बहुत असंतोष था। इसी समय हमारे कुछ राजनीतिक नेताओं ने भी श्रमिकों के संगठन में रुचि दिखाई। उदाहरण के लिए लोकमान्य तिलक, एनीबेसेंट और महात्मा गांधी ने जो आंदोलन चलाए, उनमें भारतीय श्रमिक संघ आंदोलन की प्रेरणा मिली। देश में राजनीतिक जागृति और सन् 1917 में रूसी क्रांति ने भी श्रमिकों को संगठित होने के लिए उत्साहित किया और श्रम संघों के विकास के लिए उचित वातावरण तैयार किया।

यह उल्लेखनीय है कि अभी तक श्रम संघों ने केवल वैधानिक तरीकों पर ध्यान दिया। वस्तुतः श्रमिक संघ श्रमिकों ने नहीं बल्कि श्रम नेताओं के संगठन से जो समाज-सुधारक होंगे वे माते श्रमिकों के कल्याण के लिए श्रमिकों की दशा सुधारने के लिए प्रयत्नशील थे।

3 श्रम संघों की तेज प्रगति का पुनः प्रथम महायुद्ध के पश्चात् देश में श्रम संघ आंदोलन का तेजी से विकास हुआ। सन् 1918 में मद्रास श्रम संघ की स्थापना हुई। सूती मिलों में काम करने वाले प्रायः सभी श्रमिक इस संस्था के सदस्य बन गए। सन् 1920 में आल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस की स्थापना हुई ताकि यह श्रमिकों के हितों की रक्षा कर सके। 1921 के गांधी जी के असहयोग आंदोलन का प्रभाव भी औद्योगिक श्रमिकों पर काफी गहरा पड़ा। उन्हीं के प्रयास के फलस्वरूप अहमदाबाद वस्त्र श्रम संघ की स्थापना हुई। इस संगठन ने श्रमिकों के संघर्ष को अहिंसारूप में से निपटाने पर अधिक ध्यान दिया। सन् 1919 और 1923 के बीच अनेक श्रम संघों की स्थापना की गई किन्तु उनमें मध्यम अनेक कठिनाइयाँ थी, जैसे—निश्चित सविधान का अभाव, पैसे की गमी पदाधिकारियों में काम के उचित विभाजन का न होना आदि के कारण इन्हें सफलता प्राप्त न हो सकी। कुछ छोटे से श्रम संघ व्यवस्थित थे जैसे जमशेदपुर श्रम संघ, बड़ी सूती वस्त्र संघ, गिरनी कामगर मध्य मंडल बंबई आदि। इसके सदस्यों की संख्या कई हजारों से अधिक थी। सन् 1922 में तीन महत्वपूर्ण संगठनों की स्थापना हुई—श्रमिक समिति, आल इंडिया रेलवे फेडरेशन तथा आल इंडिया बोर्ड ऑफ टेलीग्राफ मैन फेडरेशन। 1926 में मजदूर संघ अधिनियम पास हुआ जिसमें पंजीकृत मजदूर श्रमिकों को बानूनी स्वीकृति प्रदान कर दी गई। भारतीय श्रम संघ के आंदोलन के इतिहास में इन अधिनियम का प्रभाव अत्यंत महत्वपूर्ण रहा। इसके साथ ही श्रमिकों के संघों का पंजीयन भी प्रारंभ हो गया और श्रम संघों के निर्माण में तेजी आई। सन् 1926 के बाद श्रम आंदोलनों का नवतत्त्व साम्यवादियों के हाथ में पहुँच गया। ये साम्यवादी श्रम संघ आंदोलन की आड़ में अपना स्वार्थ सिद्ध करने लगे। सन् 1926 में श्रम आंदोलन में दो दम हो गए। एक साम्यवादियों का और दूसरा सुधारवादियों का। दोनों दलों में गुना मधपें होता रहा और अनेक हड़तालों भी हुईं। सन् 1928 में शरिया में साम्य-

वादियों ने अखिल भारतीय थर्म सघ कांग्रेस पर अपना प्रभुत्व जमाने का प्रयास किया। इससे सरकार सतर्क हुई और अनेक साम्यवादियों को गिरफ्तार किया गया तथा उन पर मुकदमा चलाया गया और अनेक साम्यवादी नेताओं को अनेक वर्षों तक कारागार में रहना पड़ा। थर्मिकों की समस्याओं के मुद्धार की दृष्टि से 1928 में शाही कमिशन की नियुक्ति की गई। 1929 में अखिल भारतीय थर्म सघ कांग्रेस का दसवां अधिवेशन नागपुर में हुआ जिसके परिणामस्वरूप आल इंडिया ट्रेड यूनियन फेडरेशन की स्थापना हुई। इसने थर्मिकों के हितों की रक्षा के लिए अपेक्षाकृत अधिक रचनात्मक नीति अपनाई।

4. वर्ग चेतना व एकाता का युग : थर्म सघ आंदोलन की चौथी अवस्था 1930 से आरंभ होती है। जब महात्मा गांधी ने सविनय अवज्ञा आंदोलन शुरू किया था तो इस आंदोलन को सफल बनाने के लिए नेताओं ने थर्मिकों की ओर अपना ध्यान आकर्षित किया। साथ ही मंदी के कारण अनेक थर्मिकों को निकास दिया गया तथा काम पर लग थर्मिकों की मजदूरी में वृद्धि की गई। थर्मिकों ने इसके प्रेरित आवाज उठाई और हड़तालें की, परंतु अमंगल के कारण उन्हें अधिक सफलता नहीं मिली। इस अवस्था की प्रमुख बातें इस प्रकार हैं—(अ) 1931 में आल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस के कलकत्ता अधिवेशन में पुनः फूट पड़ गई और देशपांडे तथा खांडे के नेतृत्व में अलग में इंडिया ट्रेड यूनियन की स्थापना की गई जो सन् 1932 में पुनः अपनी पितृ संस्था से मिली दी गई। (ब) रेलवे में काम करने वाले थर्मिकों ने अपना अलग संगठन बना लिया। (स) 1933 में नेशनल ट्रेड यूनियन फेडरेशन नामक नई संस्था का जन्म हुआ। (द) 1938 में नेशनल ट्रेड यूनियन फेडरेशन और नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस का विलयन हो गया। (य) 1935 में देश में राजनीतिक सुधार लाने के उद्देश्य से एक नया कानून बनाया गया जिसके अनुसार प्रांतों को अधिक मात्रा में राजनीतिक अधिकार प्रदान किए गए। सन् 1965 के कानून के अंतर्गत थर्मिकों के लिए निर्वाचन क्षेत्र का प्रावधान किया गया और लोकप्रिय सरकार के गठन के पश्चात् थर्म कल्याण संबंधी नीतियों का निर्माण किया गया। (र) 1939 में आल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने सबसे क्षेत्र में भारतवर्ष द्वारा द्वितीय महायुद्ध के सहयोग प्रदान करने के संबंध में उदासीनता के निर्णय पर उग्रवादियों को एम० एन० राय के नेतृत्व में इस संगठन से अलग होना पड़ा। इन लोगों ने इंडियन फेडरेशन ऑफ लेबर का निर्माण किया। (ल) 1944 में भारत सरकार ने यह स्वीकार किया कि आल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस और इंडियन फेडरेशन ऑफ लेबर के प्रतिनिधित्वारी बारी से प्रतिनिधि अंतर्राष्ट्रीय सभा में भाग लें। (व) युद्धकाल में थर्मिकों से अधिक सहयोग प्राप्त करने के लिए सरकार ने प्रतिरक्षा नियम पास कर दिया और मयुक्त सलाह की आवश्यकता को स्वीकार किया तथा कल्याण समितियों की स्थापना की। (श) सन् 1944 में सरकार ने थर्म में संबंधित विभिन्न मामलों की जांच करने के लिए थर्म जांच समिति की स्थापना की। (घ) सन् 1946 में आल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस व इंडियन फेडरेशन ऑफ लेबर में प्रतिनिधित्व के मामले को लेकर शक्ति प्रदर्शन हुआ जिसमें आल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस की विजय हुई।

संघ में श्रम संघ आंदोलन की चौथी अवस्था की विशेषताएँ इस प्रकार थी—

(अ) श्रमिकों में एकता और जागरूकता भी भावनाओं का अधिक विकास हुआ। (ब) जनता में श्रम संघसंस्थलों के समागम के प्रति जागरूकता का विकास हुआ। (स) द्वितीय महायुद्ध के कारण श्रम संघ आंदोलन को अधिक सफलता मिली। (द) श्रमिकों की दशाओं का अध्ययन करने के लिए पहली बार कल्याण समिति की स्थापना हुई।

5 1947 ई. वर्तमान समय तक भारतीय श्रम आंदोलन के इतिहास में आधुनिक काल स्वाधीनता प्राप्त होने के बाद प्रारंभ होता है। 15 अगस्त 1947 को कांग्रेस ने शासन-सूत्र अपने हाथ में लिया लेकिन स्वतंत्रता के बाद देश में बड़ी भारी मात्रा में हड़तालें हुईं। इसका कारण यह था कि श्रमिक मजदूरी और कार्य की अच्छी दशाएँ प्राप्त कर सके, पूरी नहीं हो सकी। श्रमिकों की समस्याओं पर नियंत्रण पाने के उद्देश्य से 1947 में औद्योगिकवाद विवाद अधिनियम पारित किया गया जिसमें भारत मुरदा कानून को हड़ताल संबंधी घाटाएँ सम्मिलित की गईं। सन् 1948 में पुनः एक विभाजन हुआ। समाजवादी अलग हो गए और उन्होंने हिन्दू मजदूर समा के नाम से अपना एक अलग संघ बनाया। 1949 में प्रो० के० टी० शाह और श्री एम० के० बोस ने संयुक्त श्रम संघ कांग्रेस के नाम से अलग संघ की स्थापना की। अखिल भारतीय रेलवे कर्मचारी संघ पर समाजवादियों का अधिकार हो गया और इसका परिणाम यह हुआ कि श्री जयप्रकाश नारायण उसके सभापति हुए। श्री हरिहरनाथ शास्त्री की अध्यक्षता में रेलवे कर्मचारियों का एक और संघ बना जिसका नाम भारतीय राष्ट्रीय रेलवे कर्मचारी संघ रखा गया।

यम और पूजा के संबंधों में एक नया मोड़ 1967 के चुनाव के बाद आया जब बहुत से राज्यों में कांग्रेस सरकार हार गई। फलतः कई राज्यों में मिली जुली सरकारें बनाई गईं जिनमें साम्यवादी दक्षिण पक्षी एवं वाम पक्षी दोनों ही सम्मिलित थे और श्रम के संबंध में इनकी नीति अत्यंत उग्र थी। पश्चिमी बंगाल में सरकार ने श्रमिकों को अल्पत उत्तेजित किया जिसके परिणामस्वरूप अग्निकांड, गोवावारी हत्यादि हिंसात्मक घटनाओं के परिणामस्वरूप 1967 और 1968 में पश्चिमी बंगाल में अनेक संघोष बढ़ हो गए और जन-जीवन भी सकट में पड़ गया। इसी समय से श्रमिकों ने अपनी मांग मनवाने की एक उग्र प्रणाली की काम में लागू शुरू किया जिसे घेराव कहते हैं। श्री धी० धी० गिरि का मत है कि यह प्रणाली श्रम आंदोलन के लिए बड़ी घातक है। घेराव के अंतर्गत मजदूर एकत्र होकर कारखाने के अधिकारियों को घेर कर कंद कर लेते हैं और इस प्रकार उन्हें बाध्य करते हैं कि उनकी भाँति मान ली जाए।

भारत में मजदूर संघ आंदोलन की प्रगति की जानकारी अथवा पृष्ठ की तालिका में दी जा रही है—

विवरण	संयुक्त सघ		
	1961-62	1976	1979
रजिस्टर पर सघों की संख्या	11,416	22,417	33,023
रिटर्न भेजने वाले सघों की संख्या	6,954	8,919	6,655
रिटर्न भेजने वाले सघों की सदस्यता (हजार में)	3,960	6,021	4,661

इस तालिका के आकड़ों से स्पष्ट होता है कि श्रम सघों ने तीव्र उन्नति की है जिसके प्रमुख कारण इस प्रकार हैं—

(अ) श्रमिक अपने रहन-सहन के स्तर को ऊँचा करने के लिए अपनी आय को संगठित करने की आवश्यकता अनुभव करने लगे।

(ब) राजनीतिक दल श्रम सघों पर अपना प्रभुत्व जमाने के लिए होड़ करने लगे।

(स) केंद्रीय और राज्य सरकारों ने सामुदायिक सौदे की सुविधा का प्रयोग बढ़ाने के लिए कई कानून पास किए।

भारतीय श्रम सघवाद की वर्तमान स्थिति

हमारे देश के श्रमिक सघ दो प्रकार के सघों में वर्गीकृत हैं—(क) राष्ट्रीय फेडरेशन, (ब) श्रमिक सघों के फेडरेशन। सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त अर्थात् भारतीय स्तर पर निम्न चार सघ हैं—

1. भारतीय राष्ट्रीय श्रम सघ कांग्रेस या इटुसी (INTUC) : यह संस्था कांग्रेसी विचारधारा के अंतर्गत है। इसने प्रमुख सघ इस प्रकार हैं— (क) समाज का निर्माण करना जिसमें प्रत्येक सदस्य को अपने विकास के लिए पूर्ण अवसर मिले, (ब) श्रमिकों को पूर्ण रूप से संगठित करने का प्रयास करना, (स) श्रमिकों की कार्य-सहायों व उनके जीवन-स्तर में सुधार करना, (द) समाज व उद्योग में श्रमिकों के स्तर को ऊँचा उठाना, (य) श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि करना, श्रमिकों में उद्योग व समाज के प्रति उत्तरदायित्व की भावना पैदा करना, (र) पारस्परिक सहायता द्वारा औद्योगिक संघर्षों को सुलझाना।

जून 1972 में इटुसी का एक भाग टूटकर अलग हो गया और राष्ट्रीय श्रम संगठन के रूप में स्वतंत्र रूप से काम करने लगा।

2. अखिल भारतीय श्रम सघ कांग्रेस (AITUC) : यह साम्यवादियों के हाथ में है। इस संगठन की स्थापना सन् 1920 में हुई, इसका प्रमुख उद्देश्य देश के समस्त श्रम सघों के कार्यों में सामंजस्य स्थापित करना, भारतीय श्रमिकों के आर्थिक, सामाजिक व राजनीतिक हितों की रक्षा करना है।

3 हिंदू मजदूर समाज या हिमस (HMS) : यह समाजवादीयों द्वारा 1946 में स्थापित की हुई संस्था है। इस संस्था का प्राथमिक उद्देश्य समाजवादी राज्य की स्थापना करना है ताकि श्रमिकों को अपने भौतिक, शारीरिक व आध्यात्मिक विकास के लिए पूर्ण अवसर प्राप्त हो जाए।

4 संयुक्त श्रम संघ कांग्रेस या यूटुक (UTUC) अखिल भारतीय श्रम संघ कांग्रेस के कुछ अग्रगण्य नेताओं ने 30 अप्रैल 1948 में एक नवीन संगठन को जन्म दिया जिसका नाम है संयुक्त श्रम संघ कांग्रेस। इसका मूल उद्देश्य राजनीति में अलग रास्ता श्रमिकों के हितों की रक्षा करना है।

अन्य संघ इन चार संगठनों के अतिरिक्त निम्नलिखित संगठन 1950 के दशक में स्थापित हुए

1 जनसंघ द्वारा सन् 1955 में भारतीय मजदूर संघ की स्थापना की गई।

2. संयुक्त सोशलिस्ट पार्टी द्वारा सन् 1965 में हिंदू मजदूर पंचायत की स्थापना की गई।

3 स्वतंत्र पार्टी तथा डब्ल्यू मुनेत्र बहगम (DMK) द्वारा अपने-अपने संघ स्थापित किये गए।

4 इनके अतिरिक्त निम्नलिखित राष्ट्रीय संगठन भी कार्य कर रहे हैं—(i) अखिल भारतीय बैंक कर्मचारी संघ, (ii) नेशनल फेडरेशन ऑफ पोस्ट एंड टेलीग्राफ कर्मचारी, (iii) आल इंडिया बर्कर्स एसोसिएशन, (iv) नेशनल फेडरेशन ऑफ इंडियन रेलवेमैन। ये संघ केंद्रीय स्तर पर संबद्ध नहीं हैं।

5 सन् 1962 में एक नए संगठन की स्थापना की गई जिसका नाम कान्फेडरेशन ऑफ फ्री यूनियंस (CFIU) है। इसके बनाने में इंटरनेशनल कान्फेडरेशन ऑफ क्रिश्चियन ट्रेड यूनियन में काफी रुचि दर्शायी तथा इसे स्वतंत्र पार्टी का समर्थन प्राप्त था।

6 सन् 1970 में एटक ने वृषक एक नया श्रम-संघ यूनियन नियम गया जिसे सेंटर ऑफ इंडियन ट्रेड यूनियंस (CITU) कहा जाता है।

भारत का श्रम संघ आंदोलन दो अंतर्राष्ट्रीय संगठनों से संबद्ध है (i) वर्ल्ड फेडरेशन ऑफ ट्रेड यूनियंस (WFTU) जो 1946 में स्थापित हुई थी, तथा (ii) इंटरनेशनल कान्फेडरेशन ऑफ फ्री ट्रेड यूनियंस (ICFTU) जो सन् 1949 में स्थापित हुई थी। इन राष्ट्रीय संगठनों में भारत विकासशील देशों तथा विशेषकर एशियाई श्रम का प्रतिनिधित्व करता है।

भारत में श्रमिक संघों के संबंध में निम्नलिखित बातें उल्लेखनीय हैं—

1 देश की सम्पूर्ण श्रम शक्ति का लगभग 24% ही श्रमिक संघ संगठन का सदस्य है।

2. उद्योग के अनुसार श्रम संघों की सदस्यता में पर्याप्त अंतर है। खनिज उद्योग में उच्चतम श्रमिकों का 51%, व यातायात तथा संचार प्रतिष्ठानों में, निर्माण उद्योगों, बिजली तथा गैस प्रतिष्ठानों में सम्पूर्ण श्रमिकों का 37-39% श्रम संघों का सदस्य है। श्रम संघों की सदस्यता निम्नलिखित उद्योगों में अधिक है—तंबाकू निर्माण (75%),

स्थित भारतीय संघों की सदस्यता

क्र०स०	संघ का नाम	संघ की शुरुआत				सदस्य (संख्या इस साल में)			
		1958 व	1960 व	1966	1968	1978	1958 व	1960 व	1966
1	INTUC	727	860	1305	1165	3135	0.91	1.05	1.42
2	AITUC	807	836	808	1008	2879	0.54	0.51	0.44
3	HMS	151	190	258	248	635	0.19	0.29	0.44
4	UTUC	182	229	170	216	469	0.08	0.11	0.13
कुल जोड़		1867	2165	2541	2637	7118	1.72	1.96	2.39
									2.56
									7.21

लोहा इस्पात (63%), कोयला (61%), सूती वस्त्र (56%), बेंक (51%), बीमा (33%) बागान (28%) ।

3 सभी राज्यों में श्रमिक सघ आंदोलन का विकास एक समान नहीं हुआ है। बंबई, मद्रास, बिहार, उत्तर प्रदेश, आंध्र प्रदेश, पश्चिमोत्तर प्रदेश व केरल राज्यों में इसका विशेष रूप से विकास हुआ है।

4 मजदूर सघ आंदोलन काफी फैल गया है। इसकी जड़ें शनैः शनैः मजबूत होती जा रही हैं और यह स्थायी रूप धारण कर रहा है। किंतु अन्य देशों की तुलना में भारतीय श्रमिक सघ बहुत निबंसे है और श्रमिक इसके सदस्य नहीं बने हैं।

5 बाहरी नेतृत्व का प्रभाव कम हो रहा है। मजदूर स्वयं अपना नेतृत्व करने लग हैं।

6 समाज का दृष्टिकोण मजदूर सघों के प्रति कमजोर बढ़ रहा है। पहले इनके प्रति जन साधारण की अवधारणा खराब थी। उन्हें अशांति उत्पन्न करने वाली संस्थाएं ही समझा जाता था। परंतु अब इन सघों के प्रति जनता की सहानुभूति उत्पन्न हो रही है।

7 श्रमिका और श्रमिक सघों की रुचि राजनीति में कम हो रही है। स्थानीय और केंद्रीय चुनाव तथा अन्य राजनीतिक कार्यों में मजदूरों का योगदान बढ़ रहा है। आज के मजदूर में राजनीतिक चेतना बहुत अधिक है।

भारतीय श्रमिक सघ आंदोलन की समस्याएँ, जटिलताएँ व दोष (भारत में श्रमिक सघ आंदोलन की धीमी प्रगति के कारण)

यद्यपि हमारे देश में ब्रिटिश महायुद्ध से अब तक श्रमिक सघ ने काफी उन्नति कर ली है फिर भी इसके विकास के मार्ग में कुछ बाधाएँ हैं, कुछ दोष हैं और कुछ कमियाँ हैं जिससे श्रमिक सघ ने उतनी प्रगति नहीं की जितनी अपेक्षित थी। श्री राबर्ट्स के शब्दों में 'भारत में श्रमिक सघ आंदोलन इतना मजबूत नहीं है जितना इसे होना चाहिए।' सच बात तो यह है कि भारतीय श्रमिक सघ आंदोलन के तीव्र विकास में आज से ही अनेक बाधाएँ व जटिलताएँ रही हैं जिनका हम दो शीर्षकों के अन्तर्गत अध्ययन कर सकते हैं—(अ) आंतरिक बाधाएँ, (ब) बाहरी बाधाएँ।

(अ) आंतरिक बाधाएँ

1 श्रमिकों की अधिज्ञा एव अनजानता भारतीय श्रमिक अधिज्ञित एव अज्ञानी हैं। इसलिए वे अपनी समस्याओं को समझने का प्रयत्न नहीं करते और भाग्य पर विश्वास करते हुए अपनी उन्नति के लिए प्रयत्न नहीं करते। ऐसी स्थिति में हम धर्म सभों के तीव्र विकास की आशा कैसे कर सकते हैं ?

2 श्रमिकों की निर्धनता : भारतीय श्रमिकों को बहुत कम वेतन मिलता है। इस कारण हमारे अनेक श्रमिक तो चूदा ही नहीं दे पाते। आवश्यक धन राशि के अभाव में श्रमिक सघ प्रगति नहीं कर सकते।

3. श्रमिकों की एकता में कमी श्रमिकों में जाति, धर्म और भाषा की क्षेत्रीय भिन्नता पाई जाती है जो सगठन के मार्ग में बाधक है।

4. श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति :- भारतीय श्रमिक स्वभाव से ही प्रवासी हैं। चूँकि श्रमिक औद्योगिक केंद्रों में स्थायी रूप से निवास नहीं करते इसलिए वे श्रम सगठनों में रुचि ही लेते हैं।

5. उचित नेतृत्व का अभाव : भारत में श्रमिक सघों के संचालन करने वाले लोग श्रमिक नेता न होकर बाहरी व्यक्ति हैं जिनका निजी स्वार्थ व विशिष्ट दृष्टिकोण होता है। श्रम समस्याओं में उनकी रुचि नहीं होती। वे दलगत राजनीति में फसे हुए श्रमिकों का गलत पथप्रदर्शन करते हैं।

6. श्रमिकों में लोकतंत्र की भावना का अभाव भारतवर्ष में श्रम सघों में लोकतंत्र की भावना का अभाव पाया जाता है। प्रायः बड़े-बड़े निर्णय श्रमिकों की राय बिना ही ले लिये जाते हैं। इसलिए इन सघों में श्रमिकों का पूर्ण सहयोग नहीं प्राप्त होता।

7. सघों का छोटा आकार श्री वी० बी० गिरि के अनुसार "भारत में श्रमिक सघ आंदोलन के अविक्सित होने का एक प्रधान कारण अधिकांशतः श्रम सघों के आकार का छोटा होना है।

8. आंतरिक फूट भारत में श्रमिक सघ आंदोलन का एक अन्य भारी दोष इनमें आंतरिक फूट है। एक उद्योग में विरोधी आदर्शों में विश्वास रखने वाले सघ पाये जाते हैं जिनमें आपस में ही झगड़े होते रहते हैं।

9. रचनात्मक कार्यों का अभाव भारत में अधिकांश श्रमिक सघ केवल सघर्षात्मक कार्य करने में ही व्यस्त रहते हैं। रचनात्मक कल्याण संबंधी कार्यों जैसे—शिक्षा, पिकेत्स व मनोरंजन आदि की ओर उनका ध्यान अभी नहीं गया है जिसके अभाव में श्रमिक सघ श्रमिकों को अपनी ओर आकर्षित करने में असफल रहे।

10. काम करने की बंसाए - शहरी में श्रमिकों को बारखाने व गृहस्थी के कामों में इनका व्यस्त रहना पड़ता है कि सगठन आदि कार्यों में उन्हें अवकाश नहीं मिल पाता।

11. पूर्णकालिक एवं वृत्तनिक अधिकारियों की कमी : भारतवर्ष में श्रमिक सघों के संचालन करने वाले श्रमिकों की समस्याओं की ओर पूरा ध्यान नहीं दे पाते क्योंकि उन्हें न तो इस कार्य के लिए वेतन मिलता है और न ही उनके पास अधिक समय है जोकि इन कार्यों के लिए दे सकें।

(ब) बाहरी बाधाएँ

1. मजदूरों से ठेकेदारों का विरोध भारत में उद्योगों में शर्ती अधिकतर मध्यस्थों द्वारा होती है। वे मध्यस्थ अग्रा स्वार्थ सिद्ध करने के लिए श्रमिकों में एकता की भावना उत्पन्न नहीं होने देते और वे सदैव यह प्रयत्न करते हैं कि श्रमिकों में फूट पड़ी रहे और वे कभी भी सगठित न हो सकें।

2 मातृकों का विरोध कारखाने के स्वामी भी श्रम संघों को सहयोग देने के बजाय उनका विरोध करते हैं। वे यह नहीं समझते कि ये संघ अनुचित हड़तालों को रोकने में कितने सहायक हो सकते हैं।

तृतीय पंचवर्षीय योजना में श्रमिक संघ आंदोलन के दोषों को संक्षेप में इस प्रकार वर्णित किया गया है—

श्रमिक संघों की अधिवृत्ति राजनीतिक मनमुटाव साधनों की कमी एवं श्रमिकों में एकता का अभाव आदि भारत में श्रमिक संघ आंदोलन की प्रधान वृद्धियाँ हैं।

भारत में श्रम संघ आंदोलन को दृढ़ बनाने के लिए सुझाव (Suggestions for the Growth of Indian Trade Unionism)

भारतीय श्रमिक संघों को वास्तविक रूप में दृढ़ और शक्तिशाली बनाना देश का औद्योगिक विकास के लिए आवश्यक है क्योंकि श्रमिकों का हित राष्ट्रीय हित से भिन्न नहीं है और इन दोनों के हित एक दूसरे के पूरक हैं। अतः श्रमिक संघ आंदोलन को इस प्रकार से संगठित व विकसित करना है जिससे श्रमिकों की यह प्रगति राष्ट्र की प्रगति में प्रतिरोधक सिद्ध न हो। राष्ट्र के बिना श्रमिकों और श्रमिकों के बिना राष्ट्र का अस्तित्व संभव नहीं है। अतः दोनों को ही स्वस्थ और सुखमय रूप में जीवित रहना होगा और इस कार्य में श्रमिक सेवायोजक सरकार और जनता सबकी अपना बहुमूल्य योगदान देना होगा।

श्रमिकों को शक्तिशाली बनाने के लिए उनको दृढ़ संगठन की बहुत आवश्यकता है सुदृढ़ और शक्तिशाली श्रमिक संगठन बनाने के लिए बहुमुखी प्रयत्नों की आवश्यकता है परंतु इससे भी पहले यह आवश्यक है कि श्रमिक इस अपना संगठन समझ कर विकसित करने के लिए तन मन धन की बलि दें। मातृक इन्हें अपना शत्रु न मानकर एक सहयोगी के रूप में स्वीकार करें सरकार इन श्रमिक संघों को आर्थिक व नैतिक प्रोत्साहन दे और जनता का जनमत इन्हें वह बल प्रदान करे जिससे कि समस्त घोषणा नीति को अपनाता असंभव हो। आधुनिक श्रम संघवाद को सुदृढ़ बनाने के लिए निम्न निम्नित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1 उचित नेतृत्व जहाँ तक संभव हो श्रम संघों का नेतृत्व मजदूरों से ही जाना चाहिए। दुर्भाग्यवश भारतीय श्रम संघों के नेता श्रमिका से न होकर बाहरी व्यक्ति हैं जो श्रम समस्याओं से अनभिज्ञ और अपने ही स्वायत्त प्रारंभ होकर कार्य करते हैं। एक योग्य, परिश्रमी तथा निस्वार्थी श्रमिक नेता संघों की प्रगति की ओर अग्रसर कर सकता है। अतः आवश्यकता इस बात की है कि श्रम संघ आंदोलन को राजनीति से दूर रखकर राजनीतिक नेताओं में उसे मुक्त श्रम श्रमिका में से किसी नेता को अधीन कर दें। आर्थिक नतन्त्र के विकास के लिए श्रमिक शिक्षा कार्य क्रम को घनीभूत बनाना होगा और नेताओं को मातृकों द्वारा दंडित किए जाने से बचना होगा। राष्ट्रीय श्रम आयोग द्वारा औद्योगिक संस्थाओं के लिए बंटाए गए अध्ययन दल ने मार्च 1968 में प्रस्तुत अपने प्रतिवेदन में निम्न पद्यांशों में धारा द्वारा बाहरी उद्भूतन के पक्ष में अपना मत नहीं व्यक्त

किया है। इससे कमचारी नेता के रूप में आगे आने की दुविधा की चर्चा असहानुभूतिपूर्ण एवं विवेकशून्य मालिकों द्वारा उपीड़न के भय के रूप में की है फिर भी इसने एक तिहाई वाहरी व्यक्तियों का प्रस्ताव दिया है जो कि सघ के पदाधिकारी हो सकते हैं।

२ शिक्षा का प्रसार श्रमिक सघों में शिक्षा का प्रचार किया जाना चाहिए ताकि श्रमिकों में व्याप्त रुढ़िवादिता व सकीणता समाप्त हो जाए और वे श्रमिक सघ आंदोलन के महत्त्व को समझ सकें। कवन सामान्य शिक्षा ही नहीं बल्कि श्रमिक सघों के कार्यों के उचित प्रशिक्षण का प्रवर्धन भी बहुत आवश्यक है। इस एक ओर उनमें अनुशासन की भावना और दूसरी ओर अधिकारों के प्रति जागरूकता उत्पन्न होगी।

३ सघों में एकता। अध्ययन दल 1968 ने भारतीय श्रम आंदोलन को प्रभावित करने वाला मुख्य बुराई पारस्परिक प्रतिद्वंद्वता की प्रबलता पर कुछ व्यक्त किया है। भारत में विभिन्न श्रम सघों में आपसी सहयोग की भावना न होकर ईर्ष्या व एक दूसरे को नष्ट करने की भावना विद्यमान है। अतः उनमें आपसी सहयोग और एकता की भावना जब तक उत्पन्न नहीं हो जाएगी तब तक इस आंदोलन का विकास संदेहमय है। श्री वी० वी० गिरि का भी यही मत है कि श्रमिक सघ को अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए दृढ़ एवं एकतावादी होना अनिवार्य है अन्यथा पूर्ण समाजवादी प्रजातंत्र के आधार पर नौ औद्योगिक शाकागनाया जा रहा है वह दृढ़ न हो सकेगा।

४ धननिक कमचारियों की नियुक्ति भारतीय श्रम सघों में अवतनिक व्यवस्थापन करते हैं। फलतः ये नियमित रूप से कार्य नहीं करते और अपने निवाह के लिए बेईमानी करने से भी नहीं शकतः इस प्रकार की स्थिति श्रमिक सघ आंदोलन के विकास में बाधक सिद्ध होती है। (अतः प्रत्येक श्रमिक सघ में सघ के आवश्यक कार्यों को करने के लिए धननिक कमचारियों का होना बहुत जरूरी है। इन कमचारियों के अतिरिक्त अवतनिक कमचारियों का सहयोग भी लिया जा सकता है।

५ उत्तम प्रसन्न सदस्यता एक श्रमिक सघ की सफलता उसने प्रभावित निम्न हुआ करती है और प्रभाव उनके आकार अर्थात् सदस्यों की संख्या पर निर्भर होता है। सदस्यता के आकार में कमी के कारण ही भारतीय श्रमिक सघों का प्रभाव कम रहा है और वे सफल नहीं हो सके हैं। अतः आवश्यकता इस बात की है कि उद्योग में काम करने वाले श्रमिक सघ के सदस्य हो तभी एक सघ के लिए और सब एक के लिए की भावना पैदा हो सकती है।

६ एक उद्योग में एक सघ एक सुझाव श्री वी० वी० गिरि ने दिया है— 1959-60 में विवरण भेजने वाले सघों में से 70% से अधिक ऐसे सघ थे जिनकी सदस्य संख्या 300 से कम थी। इसका कारण यह भी हो सकता है कि एक ही उद्योग में बहुराई कई सघ बन जाते हैं जो एक दूसरे से संघर्ष करते रहते हैं और दूसरा कारण है श्रमिकों का सदस्य ही न बनना नियमित पढ़ा न देना। अतः वी० वी० गिरि ने यह सुझाव दिया है कि श्रम सघ के भावी दृढ़ निर्माण एवं विकास में एक उद्योग में एक सघ का सिद्धांत अपनाया जाना चाहिए। श्री गिरि का यह सुझाव अच्छा तो अवश्य है लेकिन राजनीतिक दलबंदी के चलते रहते इसका पूर्ण होना कठिन है।

भारत में श्रमिक सघों की समस्या

7 आर्थिक स्थिति को बूढ़ बनाना प्रत्येक समस्या का विकास उनकी आर्थिक स्थिति पर निर्भर हुआ करता है। लेकिन भारतीय श्रम सघों के पास धन की बहुत कमी है। यह समस्या यही जटिल है। श्रमिक सघों के वित्त का मुख्य स्रोत धर्मिको से मिलने वाला चढ़ा है। सदस्यों को नियमित रूप से चढ़ा देना चाहिए और यह राशि इतनी अवश्य होनी चाहिए कि सघ का साधारण कार्य सुचारु रूप से चल सके। 1968 के श्रम अध्ययन दल ने यह सिफारिश की कि प्रत्येक श्रमिक को अपना मजदूरी का कम से कम एक प्रतिशत जो कि कम से कम एक रुपया हो मासिक चढ़ा दे देना चाहिए।

8 लाभ कोषों की स्थापना प्रत्येक श्रम सघ को लाभ कोषों की स्थापना करनी चाहिए और उनकी धन राशि से श्रमिकों को बीमारी दुर्घटना बेरोजगारी व मृत्यु के समय आर्थिक एवं सामाजिक सुविधाएं प्रदान की जानी चाहिए। भारत में हमदाबाद सूत्री वस्त्र श्रम सघ ने लाभ कोषों की स्थापना कर रखी है और यह उनकी आय का लगभग 60 से 70% बढ़ा इसी कोष में जमा करके श्रमिकों के कल्याण में व्यय करता है।

9 हड़ताल कोषों की स्थापना भारतीय श्रमिक रिश्ते हैं जिनको हड़ताल की अवस्था में आय के साधन बंद हो जाने के कारण बहुत बड़ी कठिनाई का सामना करना पड़ता है जिससे हड़ताल को लंबी अवधि तक नहीं चलाया जा सकता। प्रायः ऐसा कहा गया है कि लंबी अवधि तक हड़ताल चलने के बाद धांधल के कारण श्रम सघों को ही अंत में झुटना पड़ता है। अतः हड़ताल कोषों की स्थापना करके हड़ताल को पीछे तक जारी रख कर सघ अपने उद्देश्य की पूर्ति में सफलता प्राप्त कर सकेगा है। इन कोषों का प्रयोग हड़ताल की अवस्था में निधन श्रमिकों के लिए भरण की व्यवस्था पर किया जाना चाहिए।

10 उद्योगपतियों के अत्याचारों का नियंत्रण सघों को और मजदूर नेताओं को मालिकों के उत्पीड़न का शिकार होना पड़ता है जिसका नियंत्रण आवश्यक है। डा० राधाकमल मुकुर्जी ने एक उपयोगी सुझाव दिया है। उनका कहना है कि भारत में भी एक ऐसा अधिनियम बनना चाहिए जिसके अनुसार यदि मिल मालिक सघों के कार्यों में हस्तक्षेप करते हैं या मजदूरों कायकर्ताओं को जातकित करते हैं तो उन्हें दंडित किया जाना चाहिए। परंतु कठिनाई तो यह है कि यह सिद्ध करना कठिन है कि मजदूरों को जातकित किया गया है या उन पर अत्याचार हुआ है।

11 श्रमिकों में उत्तरदायित्व की भावना श्रम सघों को तब तक सफलता नहीं मिल सकती जब तक कि स्वयं श्रमिक इस कार्य में अपने उत्तरदायित्व का अनुभव नहीं करेंगे। अतः श्रम सघों को चाहिए कि वे श्रमिकों में उनके अधिकारों और कर्तव्यों के प्रति उत्तरदायित्व की भावना जागृत करें। इससे श्रमिकों में पारस्परिक संबंध अच्छे होंगे और वे सघ के कार्यक्रमों में सक्रिय रूप में भाग लेंगे।

12 रचनात्मक कार्यों पर बल आधुनिक समय में इस बात पर ध्यान देना अत्यंत आवश्यक है कि श्रमिक सघ विध्वंसकारी नीति को त्यागकर रचनात्मक कार्यों पर अधिक बल दें। पश्चिमी बंगाल में श्रमिकों और नेताओं की विध्वंस नीति का

परिणाम न केवल मजदूरों को बल्कि पूरे राष्ट्र को भोगना पड़ा है। सैकड़ों उद्योग समाप्त हो गए हैं और हजारों मजदूर बेरोजगार हो गए हैं। अतः श्रमिक सघों को जनमत और सेवायोजकों को महानुभूति प्राप्त करने के लिए यह आवश्यक है कि सघ श्रमिकों के कल्याणकारी कार्य को प्राथमिकता दें और श्रमिकों के हितार्थ ही काम करें।

13 आंदोलन से राजनीति को अलग रखना : भारत में जो भी श्रम सघ हैं वे किसी न किसी राजनीतिक दल से प्रभावित हैं। इससे अनेक हानियाँ को आशका रहती हैं। एक तो प्रजातांत्रिक विकास में बाधा पड़ती है और दूसरे, श्रमिकों के हितों की रक्षा नहीं हो पाती। अतः श्रमिक सघ के नेताओं को चाहिए कि अपने को तथा श्रमिकों को हर प्रकार के राजनीतिक प्रभावों से असंघ रखें। इन नेताओं का उद्देश्य चुनाव जीतना नहीं होना चाहिए बल्कि श्रमिकों के आर्थिक, नैतिक, शारीरिक, मानसिक, सामाजिक एवं सांस्कृतिक जीवन को प्रगतिशील और सुखमय बनाना होना चाहिए।

14 अन्य सुझाव : प्रत्येक श्रम सघ में कम से कम एक तकनीकी विशेषज्ञ होना चाहिए जो सघ से सबंधी उद्योग का सभी प्रकार का तकनीकी ज्ञान रखता हो।

(क) औद्योगिक प्रबंध में श्रम सघ के प्रतिनिधियों को भाग लेने की सुविधा होनी चाहिए।

(ख) जनता को श्रमिकों की समस्याओं में रुचि लेनी चाहिए और श्रमिकों को उचित सहयोग और समर्थन दिया जाना चाहिए।

(ग) श्रमिकों में सहकारिता की भावना उत्पन्न की जानी चाहिए ताकि वे मिल कर कार्य सकें और एक दूसरे की सहायता कर सकें।

(घ) देश में इस प्रकार का वातावरण बनाया जाना चाहिए जिससे श्रमिक सघों को घृणा की दृष्टि से न देखकर सहानुभूति की दृष्टि से देखें और श्रम सघ के आंदोलन के विकास में किसी प्रकार की बाधा उपस्थित न करें।

(ङ) श्रम पत्रिका का प्रकाशन होना चाहिए जिसके द्वारा श्रम समस्याओं का समस्त श्रमिकों और समाज को ज्ञान कराया जा सके।

भारतीय श्रम सघ आंदोलन की दृढ़ता का समर्थन करते हुए श्री बी० बी गिरि ने लिखा है : “श्रमिकों के हितों की रक्षा करने व उत्पादन के लक्ष्य को पूरा करने के लिए दृढ़ श्रम सघ आंदोलन नितांत आवश्यक है। यदि श्रम सघों में इन उद्देश्यों को पूरा करने की क्षमता और दृढ़ता नहीं है तो भारत में पूर्ण समाजवादी प्रजातंत्र के आधार पर बनाये जाने वाले औद्योगिक ढांचे की नींव दृढ़ न होगी और राज्य अपने श्रेष्ठतम आदर्शों के होते हुए भी श्रमिक वर्ग को मौलिक अधिकार देने में असमर्थ रहेगा।

श्रम सघ और पंचवर्षीय योजना

प्रथम योजना में द्विपक्षीय संयुक्त विचार-निर्माण प्रणाली प्रारंभ करने का विचार किया गया। इसके अंतर्गत शिक्षा का विस्तार करना और श्रम सघों का विकास अनिवार्य बताया गया। योजना में कहा गया कि “श्रमिकों को संगठित करने, सामूहिक सोदेबाजों और सहयोग का अधिकार सबसे पहले स्वीकार किया जाना चाहिए। इसे

अधिकार को आपसी सहयोग की दृष्टि से स्वीकार किया जाय। श्रम सघ को कार्य करने के लिए सहायता दी जानी चाहिए तथा उसे औद्योगिक तंत्र का ही भाग समझा जाना चाहिए।¹ योजना ने इस बात को स्वीकार किया है कि संगठन श्रमशक्ति से ही सामूहिक सोदेबाजी सफल हो सकती है। और श्रम सघ एवं नियोक्ता सघ मिलकर योजनाओं को त्रिवान्वित करने में सहायक सिद्ध हो सकते हैं।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना में कहा गया कि "समाजवादी समाज की स्थापना के लिए औद्योगिक प्रजातंत्र का होना अनिवार्य है।" "श्रमिकों के हितों की रक्षा करने तथा उत्पादन के लक्ष्यों की पूर्ति करने के लिए श्रम सघ बनाना एवं श्रमिकों के हितों की रक्षा करना अनिवार्य है।" श्रम सघों को संगठित बनाने के लिए यह आवश्यक है कि उनकी आर्थिक परिस्थिति मजबूत हो। यह तभी संभव है जबकि सदस्यों एवं अन्य आर्थिक साधनों में पर्याप्त धन प्राप्त हो। इसके अतिरिक्त विवादों का निपटाने के लिए समझौता प्रणाली एवं ऐच्छिक पंच-निर्णय पर अधिक ध्यान दिया जाना चाहिए। औद्योगिक विवाद का निर्णय करने के लिए संयुक्त समझौता प्रणाली महत्वपूर्ण होनी चाहिए। श्रम सघ निम्न प्रकार के निर्णय लेने के लिए स्वतंत्र होने चाहिए—(1) कार्यभार निर्दिष्ट करना, (2) बड़े हुए कार्यभार के लिए मजदूरी में वृद्धि का निर्धारण करना (3) नयी मशीन लगाने से बेरोजगार हुए श्रमिकों को रोजगार प्रदान करने में सहायता देना और (4) मशीनों के पुरानी होने तथा घिस जाने पर उनके पुनर्स्थापन की सीमा निर्धारित करना।

तृतीय पंचवर्षीय योजना में श्रम सघों के क्रियाकलाप और विचारों की स्वतंत्रता पर बल दिया गया जिसमें बदलती हुई परिस्थिति में यह सघ अधिक सफल हो सकें। श्रमिकों द्वारा प्रबंध, सहयोग तथा सहभागिता पर भी जोर दिया गया। योजना ने यह निर्णय लिया कि अनुशासनपूर्वक कार्य करने पर श्रम सघ स्वस्थ एवं विकसित होंगे। निष्कर्ष में औद्योगिक तथा आर्थिक प्रशासन में मुख्य भूमिका निभाने के लिए श्रम सघ को प्रोत्साहित किए जाने चाहिए।

चतुर्थ पंचवर्षीय योजना में कहा गया है कि "श्रम सघ अपने सदस्यों को न केवल उचित वेतन दिलाने तथा कार्य की दशा में सुधार करने के लिए आवश्यक कार्य करें वरन् राष्ट्रीय विकास में भी महत्वपूर्ण भूमिका निर्वहण करें।"

पंचम पंचवर्षीय योजना में श्रम सघों को अधिक मजबूत बनाने तथा उन्हें रोज-नात्मक कार्यों में लगाने का प्रयत्न किया गया। परिणामस्वरूप श्रम सघ औद्योगिक क्षेत्र में अपना प्रभाव जमा चुका है। श्रमिक भी अपने अधिकारों के प्रति जागरूक हो गए हैं। अब न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण कुवि श्रमिकों के लिए भी कर दिया गया है। प्रबंध आदि में श्रमिक सहभागिता श्रमसघों में अनुशासन आदि पर जोर दिया गया। अद्यपि

1 The First Five Year Plan, 1951, p. 593

2 Ibid, 1958 p. 572

3 Ibid, p. 572.

पहले की अपेक्षा श्रमसंघ अधिक स्थायी हैं किंतु अभी तक नेतृत्व पूर्ण रूप से श्रमिकों का नहीं है।

भारत और इंग्लैंड के श्रमिक संघ आंदोलन की तुलना

(Comparison between British and Indian Trade Union Movement)

दोनों देशों के श्रमिक संघों की तुलना में पहले इन राष्ट्रों की पृष्ठभूमि पर ध्यान देना आवश्यक है। इंग्लैंड एक विकसित औद्योगिक राष्ट्र है जहाँ पर सभी लोग रोजगार में लगे हैं फलतः श्रमिकों की पूर्ति मांग की तुलना में अधिक नहीं है जबकि भारत एक अर्धविकसित राष्ट्र है जहाँ का औद्योगिक विकास अभी पूर्णरूपेण नहीं हुआ है। जन-संख्या वृद्धि की विकट समस्या होने के कारण यहाँ श्रमिकों की पूर्ति मांग की तुलना में बहुत अधिक है। फलतः इंग्लैंड के श्रमिकों की आय काफी अधिक है। इसमें वहाँ के लोगों का स्वास्थ्य व रहन-सहन का स्तर उच्च है। इसके विपरीत भारतीय श्रमिकों को कम पारिश्रमिक मिलने के कारण उनके रहन सहन का स्तर निम्न है। इन्हीं मौलिक एवं आधारभूत विभिन्नताओं के साथ ही साथ श्रम संगठनों की रचना में भी कई विभिन्नताएँ हैं। भारत और इंग्लैंड के श्रमिक संघ आंदोलन की तुलना अनेक आधारों पर की जा सकती है, जैसे—

1 **कार्य करने की परिस्थितियाँ** भारत तथा इंग्लैंड के श्रमिक संघ के कार्य की परिस्थितियाँ अलग-अलग हैं। इंग्लैंड औद्योगिक राष्ट्र होने तथा श्रमिकों की कम पूर्ति होने के कारण वहाँ श्रमिकों को अधिक महत्त्व प्राप्त है। श्रमिकों को उच्च मजदूरी प्राप्त होने के कारण उनकी आर्थिक स्थिति श्रेष्ठ है परंतु भारत की स्थिति इससे विपरीत है अर्थात् श्रमिकों की मजदूरी व जीवन-स्तर दोनों ही नीचे हैं। जिससे भारतीय श्रमिक संगठनात्मक कार्यों में विशेष रुचि नहीं लेता।

2 **संगठनात्मक आधार** इंग्लैंड में श्रमिक संघों का विकास दस्तकारी धंधियों (Crafts Guilds) में मिला। फलतः ये मुख्यतः दस्तकारी के आधार पर आश्रित हैं। फलतः इनका स्वरूप मुख्य रूप से स्थानीय है।

3 **सामाजिक सुरक्षा** भारत में इंग्लैंड की तुलना में सामाजिक सुरक्षा की सुविधाएँ काफी पिछड़ी हुई हैं। इंग्लैंड के जीवन का दर अत्र सुरक्षित है। श्रमिकों को अपने और अपने परिवार की कोई चिंता नहीं रहती है जिससे श्रमिक संगठनात्मक कार्यों में विशेष रुचि लेते हैं, परंतु भारत में सामाजिक सुरक्षा की दृष्टि से श्रमिकों का जीवन सुदृढ़ नहीं है। भारत में अभी एक तरह से सामाजिक सुरक्षा के कार्यक्रमों का सींगणेश मात्र हुआ है।

4 **शिक्षा** इंग्लैंड के श्रमिक संघ का प्रत्येक सदस्य शिक्षित है जिससे उनमें अधिकार और कर्तव्यों के प्रति बहुत जागरूकता पाई जाती है। उनमें अनुशासन की भावना होती है। फलतः वहाँ के श्रमिक संघों का स्वाभाविक विकास हुआ है। इसके विपरीत भारतीय श्रमिक संघों के अधिकांश सदस्य अशिक्षित हैं। अभी तक इनमें शिक्षा का पूर्ण प्रसार नहीं हो पाया है। फलतः यहाँ के श्रमिक अपने कर्तव्यों और अधिकारों के

प्रति जागरूक नहीं हैं। इन सभी कारणों से भारत का श्रमिक संघ सुदृढ़ नहीं है।

5 स्वभाव यद्यपि इंग्लैंड की सरकार द्वारा प्रारंभ में कई बाधाएँ उत्पन्न की गईं लेकिन फिर भी श्रमिकों के आतिकारी स्वभाव के कारण श्रमिक संघ का पर्याप्त विकास हुआ। जबकि भारतीय श्रमिक संघ अपेक्षाकृत अधिक समन्वयनादी है।

6 नेतृत्व भारत और इंग्लैंड के श्रमिक संघों में नेतृत्व की दृष्टि से भी पर्याप्त विभिन्नता है। इंग्लैंड के श्रमिक संघों का नेतृत्व प्रायः श्रमिक वर्ग से ही हुआ है परंतु भारत में श्रमिक संघों का नेतृत्व बाहरी शक्तियों के द्वारा हुआ। जिसका मुख्य उद्देश्य श्रमिकों को गोप्य करके अपने राजनीतिक स्वार्थों को पूर्ण करना।

7 आर्थिक दशा श्रमिक संघों की आर्थिक स्थिति काफी मजबूत है। उच्च ताय प्राप्त होने के कारण श्रमिक संघों को बड़े ताय दान देने पड़ते हैं। परंतु भारतीय श्रमिकों की आर्थिक दशा काफी दयनीय है। उनकी आय इतनी कम है कि संघ के बड़े भारस्वरूप लगने लगते हैं।

8 महासंघ भारतीय श्रमिक कई महासंघों में बंटा हुआ है और प्रत्येक महासंघ की विचारधारा और कार्यविधि राजनीतिक दल की विचारधारा से संबंधित है परंतु इंग्लैंड में श्रमिक महासंघ बड़ा ही लेबर पार्टी से संबंधित रहते हैं। फलतः श्रमिक आंदोलन में स्थिरता और समरूपता का विकास होता है।

9 औद्योगिक विवादों का निबटारा इंग्लैंड के महासंघों में मामूहिकता तथा एकता अधिक है फलतः वहाँ के औद्योगिक विवादों को महासंघों के द्वारा निबटाया जाता है। जिसमें श्रमिकों के हितों की हमेशा रक्षा होती है। श्रमिक संघों के मध्य पारस्परिक प्रतिस्पर्धा नहीं होती जबकि भारत में प्रायः अविनयक स्वभाव के आधार पर नियंत्रित होते हैं। भारतीय श्रमिक संघ विभिन्न राजनीतिक वर्गों के शिष्टाचार में हैं जिससे सबब इनके मध्यम की स्थिति बनी रहती है। परंतु वहाँ योग प्रतिस्पर्धा का मुकाबला करना पड़ता है।

10 श्रमिकों की स्थिरता भारत और इंग्लैंड के श्रमिक संघ श्रमिकों की स्थिरता की दृष्टि से भी पूर्णतः भिन्न हैं। भारतीय श्रमिक प्रवासी श्रमिकों के हैं जिससे एक स्थायी औद्योगिक श्रमिक संघ नहीं गठित हो पाता। जबकि इंग्लैंड में स्थायी श्रमिक वर्ग पाया जाता है। अतः वे अपने माठनात्मक कार्यों को महत्त्व देते हैं जबकि भारतीय श्रमिक अपने माठनात्मक कार्यों के प्रति काफी उदासीन और उस पर्याप्त महत्त्व नहीं देते।

उपरोक्त तथ्यों के आधार पर हम यह कह सकते हैं कि इंग्लैंड की तुलना में भारतीय श्रमिक संघ आदान-अपनी प्रारंभिक अवस्था में है। हाँ यह अवश्य कहा जा सकता है कि जैसे-जैसे भारत का औद्योगिक विकास हो रहा है साथ ही इसका भी विकास हो रहा है।

राष्ट्रीय श्रम आयोग और श्रम संघ

(National Commission on Labour and Trade Union)

राष्ट्रीय श्रम आयोग ने श्रम सघों के विकास के लिए अनेक सिफारिशें दी हैं। श्रम सघ संगठन के सबंध में आयोग ने सिफारिश की कि कला-व्यवसाय सघ के निर्माण को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए और इन्हे औद्योगिक सघों में सम्मिलित कर दिया जाना चाहिए साथ ही सेंटर-कम इंडस्ट्री (Centre Cum Industry) और नेशनल इण्डस्ट्रीयल फेडरेशन (National Industrial Federation) की स्थापना को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

श्रम सघों के नेतृत्व के सबंध में आयोग ने निम्न सिफारिशें प्रस्तुत की हैं—

- (i) श्रम सघों की कार्यकारिणी (Executive) में गैर कर्मचारियों को सम्मिलित करने पर कोई प्रतिबंध नहीं होना चाहिए।
- (ii) आंतरिक नेतृत्व के विकास के लिए आवश्यक कदम उठाए जाने चाहिए और इसे उत्तरदायित्वपूर्ण कार्य सौंपा जाना चाहिए।
- (iii) भूतपूर्व कर्मचारियों को बाहरी व्यक्तियों के रूप में नहीं मानना चाहिए।
- (iv) श्रम सघों की कार्यकारिणी में बाहरी व्यक्तियों को प्रवेश देने के लिए अनुमति सीमा (Permissible Limit)।
- (v) आंतरिक नेतृत्व को विविक्तमाइजेशन (Victimisation) की सीमा के बाहर रखा जाना चाहिए।

आयोग ने यह भी सिफारिश की कि श्रम सघों के पंजीकरण को रद्द कर दिया जाना चाहिए—

- (i) पंजीकरण के लिए निर्धारित न्यूनतम सख्या (सात) में कमी हो जाने पर।
- (ii) सघ द्वारा अपना वार्षिक प्रत्यय प्रस्तुत न किए जाने पर।
- (iii) पंजीकरण के रद्द किये जाने की तिथि से 6 माह तक पुनः पंजीकरण के लिए आवेदन पत्र पर विचार नहीं करना चाहिए।
- (iv) सघ में दोषपूर्ण प्रत्यय प्रस्तुत किया हो और उन शोधों को निर्धारित समय में दूर न किए जाने पर।

आयोग की अन्य मुख्य सिफारिश है कि न्यूनतम सदस्यता शुल्क एक रुपया प्रति माह कर देना चाहिए।

परीक्षा-प्रश्न

1. श्रमिक सघ को स्पष्ट रूप से परिभाषित कीजिए और इसके उद्देश्यों एवं कार्यों का उल्लेख कीजिए। श्रम सघ के लाभ और हानियाँ कौन-कौन से हैं?
2. भारत में श्रम सघ के विकास के इतिहास का संक्षिप्त विवरण दीजिए। अथवा भारत में श्रमिक सघ आंदोलन के संक्षिप्त इतिहास का वर्णन कीजिए। इसकी

वर्तमान स्थिति पर प्रकाश डालिए।

- 3 आपके विचार से एक जच्छे और सफल श्रम सघ की विशेषताएं कौन-कौन सी हैं? श्रम सघठन के मार्ग में आने वाली मुख्य बाधाएं और भारत में इसके विकास का वर्णन कीजिए।
- 4 इस देश में श्रमिक सघ आंदोलन की प्रगति को रोकने वाले कौन-कौन से प्रमुख तत्त्व हैं? आप इन बाधाओं को किस प्रकार से दूर करना चाहेंगे, जो इस समय विद्यमान हैं? अथवा
भारत में श्रम सघवाद के विकास में कौन-कौन सी बाधाएं हैं? आप आंदोलन को किस प्रकार में मजबूत और सफल बनायेंगे?
- 5 "श्रम सघवाद" की चुटियों और मुद्दों के उपायों की ओर संकेत करते हुए इसके विकास पर प्रकाश डालिए।
- 6 भारत में श्रम सघ आंदोलन के विकास का संक्षिप्त विवरण दीजिए। क्या यह उमी मजदूरी में विकसित हुआ है, जिस मजदूरी से अन्य औद्योगिक अग्रणी देशों में त्रिस्तित हुआ है? अगर नहीं तो कारण दीजिए।
- 7 परिवर्तनशील विश्व में श्रमिक सघ आंदोलन अपने सघठन के युद्ध पूर्व विचार को अधिकार में नहीं रख सकता, अगर इसको सफल होना है और कुशलतापूर्वक अपने आदर्शात्मक तथा व्यावहारिक कार्यों को पूरा करना है।"
भारत में श्रम सघ आंदोलन के विकास और वर्तमान प्रवृत्ति के प्रकाश में इस उक्ति की विवेचना कीजिए।
- 8 श्रम के हितों को रक्षा करने के लिए तथा उत्पादन के मध्य की प्राप्ति के लिए दोनों ही दृष्टिकोण से एक सबसे श्रमिक सघ आंदोलन की आवश्यकता होती है।'
इस कथन को स्पष्ट कीजिए और भारत में श्रम सघ आंदोलन की प्रमुख दुर्बलताओं की ओर संकेत कीजिए। अथवा
यह स्पष्ट किया जा सकता है कि भारत में सेवायोजक ही प्रस्तावना के लिए सबसे अधिक उत्तरदायी हो चुका है और भारत में श्रम सघों में बाहरी नेतृत्व की निर्धारिता।"
उक्त कथन की विवेचना कीजिए और इस देश में श्रम सघों की कठिनाइयों का वर्णन कीजिए। अथवा
भारत में श्रम सघवाद जैसा कि अधिकांश अन्य देशों में, औद्योगिक विकास की उत्पत्ति हो चुकी है।"
इस कथन को पूर्णतया स्पष्ट कीजिए और हमारे देश में आंदोलन की प्रमुख दुर्बलताओं की ओर संकेत कीजिए।
- 9 "यद्यपि भारत को श्रम अर्थव्यवस्था में इस समय श्रम सघ आंदोलन बहुत अधिक महत्वपूर्ण तत्त्व नहीं है पर इसमें कोई संदेह नहीं कि काम की दुःखदायी दशाओं जीवन और घोषण के विरोध में श्रमिकों के लिए यही एक प्रभावी

रक्षक है। इसके विकास के लिए क्षेत्र बहुत अधिक है लेकिन इसमें कई बार कठिनाइयों की एक भारी सख्या के द्वारा विघ्न पड़ा है।”

वाक्यांश को स्पष्ट कीजिए और आंदोलन की कठिनाइयाँ बताइये।

- 10 श्रमिक संघ किस प्रकार मजदूरी दर को प्रभावित कर सकते हैं? क्या वास्तविक जीवन में श्रम संघ मजदूरी की दर में वृद्धि प्राप्त कर सकते हैं?

औद्योगिक संबंध : औद्योगिक संघर्ष (Industrial Relations Industrial Disputes)

औद्योगिक सम्बन्ध से तात्पर्य सेवायोजकों और श्रमिकों के परस्पर संबंध तथा व्यवहार से है। वर्तमान समय में औद्योगिक संबंध और नैविवर्गीय प्रबंध को एक दूसरे का पर्याय माना जाने लगा है तथा अनेक विद्वान औद्योगिक सम्बन्ध को श्रम सम्बन्ध (Labour Relations) मानवीय संबंध (Human Relations) एवं सेविनियोजक-कर्मचारी सम्बन्ध (Employer-Employee Relations) आदि के रूप में प्रयोजन करते हैं। औद्योगिक संबंध की कुछ प्रमुख परिभाषाएँ इस प्रकार हैं—

1 टीड एव मैट काल्फ (Tead and Matcalf) औद्योगिक सम्बन्ध, सेवा-योजकों और कर्मचारियों की उन वारस्परिक भावनाओं और दृष्टिकोणों का परिणाम है जिसे यह लोग न्यूनतम मानवीय प्रयास, मतभेद एवं सहयोग की तीव्र भावना सहित संगठन के सभी सदस्यों के कल्याण को ध्यान में रखते हुए उपक्रमों के कार्य के नियोजन-पर्यवेक्षण निर्देशन तथा समन्वय के लिए अपनाते हैं।”

2 जूसियस (Jucius) के अनुसार “औद्योगिक संबंध प्रयोग कर्मचारियों, सेवानियोजकों और सरकार के मध्य अनेकों समतल सम्बन्धों के सन्दर्भ में किया जाता है।”

3 रिचार्ड ए० लेस्टर (Richard A Lester) के अनुसार “औद्योगिक सम्बन्धों में विवादग्रस्त उद्देश्यों और मूल्यों के मध्य, अभिप्रेरणा और आर्थिक सुरक्षा के मध्य, अनुशासन और औद्योगिक प्रज्ञातन्त्र के मध्य, अधिकार एवं स्वतन्त्रता के मध्य, सोदे-वाजी एवं सहयोग के मध्य कार्यात्मक हल प्राप्त करने के प्रयत्नों को सम्मिलित किया जाता है।

4 जॉन डनलप (John Dunlop) औद्योगिक समाज निरिच्छत रूप से औद्योगिक सम्बन्धों का निर्माण करते हैं जिन्हें कर्मचारियों प्रबंधकों और सरकार ॥ मध्य अन्त सम्बन्ध की सज्ञा दी जा सकती है।”

उपर्युक्त परिभाषाओं के अध्ययन से स्पष्ट है कि औद्योगिक क्षेत्र में औद्योगिक सम्बन्धों में आश्रय उन सम्बन्धों से है जो सेवायोजकों, प्रबंधकों, कर्मचारियों या उनके सघों तथा सरकार के मध्य विद्यमान है।

औद्योगिक सम्बन्धों को ठीक करने की समस्या औद्योगिक संघर्षों की समस्या के कारण ही उत्पन्न होती है।

औद्योगिक सघर्ष का अर्थ औद्योगिक सघर्ष पूँजीवादी अर्थव्यवस्था की एक प्रमुख विशेषता है। औद्योगिक सघर्ष से तात्पर्य मेवायोजको और श्रमिकों के बीच होने वाले मतभेदों से है जिनके परिणामस्वरूप हड़तालें, तालाबंदी, काम की धीमी गति, घेराव तथा अन्य इस प्रकार की समस्याएँ उठ खड़ी होती हैं। डा० राधाकमल मुकर्जी के शब्दों में, “पूँजीवादी उद्योग के विकास में, जिसका अर्थ उत्पत्ति के साधनों पर धोड़े में सान्निध्य के वर्ग का नियंत्रण होना है विश्व भर में प्रबल और श्रमिक के बीच सघर्ष की बड़ी समस्या को हमारे सम्मुख ला दिया है।”¹ औद्योगिक अशांति, औद्योगिक विवाद व श्रम सघर्ष के ही पर्यायवाची हैं।

भारत में औद्योगिक सघर्ष की ऐतिहासिक समीक्षा पाश्चात्य देशों की तुलना में भारतवर्ष में औद्योगिक विकास काफ़ी विलंब से शुरू हुआ। अतः यह स्वाभाविक है कि औद्योगिक सघर्ष भी इसके बाद से ही प्रारंभ हुए। भारतवर्ष में औद्योगिक सघर्ष के इतिहास को हम निम्नलिखित भागों में विभाजित करके अध्ययन कर सकते हैं—

1 प्रारंभिक अवस्था भारतवर्ष में औद्योगिक विकास के प्रथम चरण में औद्योगिक सघर्ष की समस्या नहीं थी क्योंकि उद्योगपति संगठित और शक्तिशाली थे और श्रमिक संगठित नहीं थे। 19वीं शताब्दी में औद्योगिक सघर्ष का केवल एक उल्लेखनीय उदाहरण मिलता है, जबकि सन् 1877 व सन् 1882 में क्रमशः एप्रिल मिल नागपुर तथा बंबई की सूती मिल में औद्योगिक सघर्ष हुए। परंतु प्रथम विश्वयुद्ध के पश्चात् ही श्रमिकों ने हड़ताल को एक महत्वपूर्ण अस्त्र के रूप में अपनाया। 1920 में 200 हड़तालें हुईं जिनमें 15 लाख श्रमिकों ने भाग लिया। 1922 में 396 हड़तालें हुईं जिनमें 6 लाख श्रमिकों ने भाग लिया। केवल सन् 1928 और 1930 के बीच बहुत सी हड़तालें और झगड़ें हुए क्योंकि सघ आंदोलन पर साम्यवादियों का नियंत्रण था और वे पूँजीवादी अर्थ-व्यवस्था को हड़तालों द्वारा नष्ट करना चाहते थे। 1929 में लाहौर श्रम आयोग नियुक्त हुआ जिसकी रिपोर्ट ने केंद्रीय एवं राज्य सरकारों को कुछ वैधानिक कार्यवाहियाँ करने के लिए प्रोत्साहित किया। सन् 1930 से 1936 तक सामान्यतः औद्योगिक क्षेत्र में शांति थी। परंतु 1936 व '37 में हड़तालों का ताता लग गया जिसका प्रमुख कारण कांग्रेसी मजदूरों के बढ़ने के कारण श्रमिक वर्ग में चेतना का विकास होना व मंदी काल में काम की गई मजदूरी की दरों में वृद्धि की भाग थी।

सन् 1922 से लेकर 1938 तक जो औद्योगिक सघर्ष हुए उनका अनुमान सारिणी 1 से लगाया जा सकता है जो पृष्ठ 185 पर दी गयी है।

2 दूसरी अवस्था (1939 से 1947) / 1939 में द्वितीय महायुद्ध प्रारंभ हो गया, इससे मुद्रा स्फीति हुई और कीमतों में भारी वृद्धि हुई। इसका परिणाम यह हुआ कि श्रमिकों की मजदूरी और रहन-सहन के बीच काफ़ी अंतर हो गया। इसके परिणाम-स्वरूप श्रमिकों में असंतोष व्याप्त हुआ और औद्योगिक सघर्षों की संख्या में काफ़ी वृद्धि हुई। यद्यपि इस समय में मजदूरों की रुठताइयाँ काफ़ी बढ़ गई थी फिर भी युद्ध काल

सारिणी 1 - औद्योगिक सघर्षों की सन् 1922 से सन् 1938 तक की स्थिति

भाग लेने वाले श्रमिकों

वर्ष	हड़तालों की संख्या (लगभग)	की संख्या (लगभग) हजारों में	जन-दिनों की हानि (लगभग) हजारों में
1922	278	—	—
1924	133	—	—
1928	203	506	3,150
1930	148	196	2,261
1932	118	128	1,922
1933	146	264	2,168
1934	159	220	4,775
1937	379	647	8,982
1938	399	401	9,198

में सघर्ष कम हुए, इसका प्रधान कारण भारत सुरक्षा नियम के अंतर्गत किया जाने वाला दमन था। 1945 में द्वितीय विश्वयुद्ध समाप्त हो गया। श्रमिकों की ऐसी आशा थी कि जैसे ही युद्ध समाप्त होगा उन्हें राहत मिलेगी, परंतु ऐसा नहीं हुआ। अतः द्वितीय विश्वयुद्ध के पश्चात् औद्योगिक सघर्षों में बहुत बढ़ि हुई। सन् 1946 की जुलाई में डाक व तार विभाग के कर्मचारियों द्वारा विस्तृत हड़ताल की गई। आगामी तालिका में 1939 से 1947 के बीच होने वाले सघर्षों का विवरण दिया गया है—

सारिणी 2 औद्योगिक सघर्षों की सन् 1939 से 1946 तक की स्थिति

भाग लेने वाले श्रमिकों

वर्ष	सघर्षों की संख्या	की संख्या (हजारों में)	जन दिनों की हानि (हजारों में)
1939	406	409	4,992
1940	322	452	3,573
1941	359	291	3,330
1942	694	772	5,779
1943	716	525	2,342
1944	658	550	3,447
1945	820	747	4,054
1946	1,629	1,971	12,717

3 तीसरी अवस्था (1947 से आज तक) : 15 अगस्त, सन् 1947 को हमारा देश स्वतंत्र हुआ। स्वतंत्रता के बाद हड़तालों की संख्या में कमी आई और यह स्थिति 1954 तक बनी रही। सन् 1955 से स्थिति पुन बिगड़ने लगी। इसका प्रमुख कारण बढ़ती हुई महंगाई, अभिनवीकरण की प्रणाली अपनाने के लिए किए गए प्रयत्न। सन् 1955 में अभिनवीकरण को लेकर कानपुर के बस्त्र उद्योग के श्रमिकों ने एक महत्वपूर्ण हड़ताल की। सन् 1956 में बंबई, अहमदाबाद व कलकत्ता के राज्यों के पुनर्गठन से प्रदत्त को लेकर आम हड़ताल हुई। इसी वर्ष नागपुर, पश्चिमी बंगाल व सडगपुर की 30 शानें, किरकी में प्रतिरक्षा कारखानों आदि में भी हड़तालें हुईं। सन् 1957 में पश्चिमी बंगाल तथा बिहार की खानों व पश्चिमी बंगाल की बैंकिंग कंपनियों आदि में हड़तालें हुईं। सन् 1957 व उसके बाद मूल्यों में तीव्र वृद्धि के कारण औद्योगिक विवादों की संख्या अत्यधिक हो गई। सन् 1966 का वर्ष तो बद का वर्ष रहा क्योंकि इस वर्ष सभी क्षेत्रों में भयंकर हड़तालें व तालेबंदिया हुईं। इसका प्रमुख कारण यह था कि फरवरी सन् 1967 में सामान्य चुनाव था। अतः राजनीतिज्ञ दलों ने अपना स्वार्थ सिद्ध करने के लिए विभिन्न वर्गों का दुरुपयोग करके हड़तालें करवाईं। सन् 1966 में हड़तालों का एक उग्र रूप घेराव सामने आया और साम्यवादियों से प्रेरणा पाकर अनेक घेराव प० बंगाल केरल व अन्य राज्यों में हुए। सन् 1968-69 में तो उग्रवादी मजदूरों ने केंद्रीय आवास निर्माता फैक्ट्री में आग लगा दी और उसमें अनेक अधिकारी जीवित जलने में वचे। 1947 से 1980 तक भारतवर्ष में औद्योगिक संघर्ष का अनुमान तालिका 3 से लगाया जा सकता है—

सारिणी 3 औद्योगिक संघर्षों की संख्या

वर्ष	संघर्षों की संख्या	सलग श्रमिक की संख्या (हजारों में)	जन-दिनो हानि (बस साल में)
1948	1 639	1,333	9 21
1951	1 071	691	3 82
1956	1,203	715	6 99
1961	1,357	512	4 92
1966	2,556	1410	13 85
1971	2,752	1620	16 55
1976	1,459	737	12 75
1977	3,117	2193	25 32
1978	2,728	1470	21 51
1980	2,856	1,900	219
1981	1,926	118	226

सन् 1973 का वर्ष तो मुख्यतः हड़तालों और तालाबंदियों का वर्ष रहा है। देश भर में मूल्य वृद्धि के कारण एक आत्मसंतोष तो बढ़ ही रहा है और साथ ही देश के विभिन्न भागों में विभिन्न कारणों से अशांति भी बढ़ रही है। 1974 में तो स्थिति और भी भयावह हो गई है। अब हड़ताल, आंदोलन व तालाबंदी हमारे देश में आम बात हो गईं। पिछले कुछ वर्षों से समाज के कुछ ऐसे वर्ग हड़ताल कर रहे हैं जिनकी आमदनी अन्धरी है और जो सुखी जीवन व्यतीत कर रहे हैं। इंडियन एयर लाइंस व जीवन बीमा निगम के कर्मचारियों ने जो हड़तालें हाथ ही में की हैं, उनका कोई औचित्य नहीं था। जनवरी 1974 में डाक्टरों ने जो मरीजों को तड़पता-कराहता छोड़कर अपना वेतन बढ़ाने के संघर्ष में हड़ताल की, वह अत्यंत ही निंदनीय है।

“जिम तरह से रोम जन रहा था और नीरो बामुरी बजा रहा था” उसी तरह बिगड़ती जा रही श्रम स्थिति को देख कर भी प्रधानमंत्री ने यही कहकर संतोष कर लिया है कि “वर्तमान औद्योगिक अशांति एक अस्थायी समस्या है जो आपात्काल की प्रमादितियों से उत्पन्न हुई हैं तथा शीघ्र ही समाप्त हो जायेगी” परंतु दिसंबर 77 के प्रथम सप्ताह में कानपुर में घटी घटना जिनमें 11 लोगों, जिनमें फैक्टरी के उत्पादन मैनेजर भी शामिल थे, की हिंसात्मक हारबात में मृत्यु, हरियाणा के अनेक शहरों में चली आ रही महीनों की गडबडियां, सारे देश के बैंक, शीमा कर्मचारियों रेल कर्मचारियों तथा राज्य परिवहन निगमों के कर्मचारियों द्वारा आंशिक व पूर्ण हड़ताल या कार्य ठप्प करने की चेतावनियां क्या इस बात का प्रमाण नहीं है कि देश में श्रमिक असंतोष बढ़ता जा रहा है।

भारतीय औद्योगिक संघर्षों का विश्लेषण

1 राज्यों के आधार पर औद्योगिक संघर्षों का विश्लेषण करने में पता चरता है कि उनकी संख्या पश्चिमी बंगाल, तमिलनाडु, केरल, महाराष्ट्र में अन्य राज्यों की अपेक्षा पर्याप्त रूप से अधिक रही है। राज्यों के अनुसार कुल कार्य दिवसों की हानि की दृष्टि से उनके महत्त्व का क्रम 1978 में इस प्रकार था—

पश्चिम बंगाल 98.2 लाख, महाराष्ट्र 29.7 लाख, तमिलनाडु 21.8 लाख, गुजरात 11.6 लाख।

2 उद्योगों के आधार पर औद्योगिक विवादों को उद्योग के अनुसार विश्लेषण करने से स्पष्ट होता है कि फिती भी बरतु में कुल समय हानि निर्माणी उद्योगों में सबसे अधिक रही है। इस क्षेत्र में सबसे अधिक हानि सूती वस्त्र मिलें और जूट मिलें रही हैं।

सारणी 4 : औद्योगिक विवाद के आधार

उद्योग	कार्य दिवसों की हानि (000) 1971	कार्य दिवसों की हानि (000) 1976	कार्य दिवसों की हानि (000) 1977
1 कृषि, वन व गान आदि	1701	95	1,204
2 खनन	1,057	311	1,821
3 निर्माणी उद्योग	11,343	11,922	20,227
4 भवन निर्माण	250	16	317
5 बिजली, गैस, पानी व गफाई सेवाएँ	722	5	488
6 वाणिज्य	115	33	71
7 यातायात व संचालन	1,096	66	461
8 सेवाएँ	207	180	1157
9 अन्य क्रियाएँ	55	161	108

3 क्षेत्र के अनुसार औद्योगिक विवाद औद्योगिक विवादों को क्षेत्र के अनुसार विवरण नीचे तारणी में दर्शाया गया है—

सारणी 5 क्षेत्र के अनुसार औद्योगिक विवाद

(अ) केन्द्रीय क्षेत्र	1971	1975	1978
(i) विवादों की संख्या	334	300	—
(ii) प्रभावित व्यक्ति (000)	257	300	—
(iii) कार्य दिवसों की हानि (000)	1931	1533	2260
(ब) राजकीय क्षेत्र			
(i) विवादों की संख्या	2398	1643	—
(ii) प्रभावित व्यक्ति (000)	1358	843	—
(iii) कार्य दिवसों की हानि (000)	14615	20348	19250

औद्योगिक संघर्ष के कारण

अध्ययन की मुद्रा की दृष्टि से औद्योगिक संघर्ष के कारणों को हम तीन शीर्षकों के अंतर्गत रख सकते हैं—

1. आर्थिक कारण
2. प्रबंध एवं व्यवस्था संबंधी कारण
3. राजनीतिक कारण ।

1 आर्थिक कारण

औद्योगिक संघर्षों के आर्थिक कारणों के अंतर्गत निम्नलिखित कारणों का समावेश किया जा सकता है—

(i) अधिक मजदूरी की मांग : श्रमिक संघर्षों का सबसे महत्वपूर्ण कारण अधिक मजदूरी की मांग है। पिछले कुछ वर्षों में मजदूरी में महगाई के अनुपात में वृद्धि नहीं हुई है। फलस्वरूप श्रमिकों की कज-बर्बत कम हो गई है और उनका जीवन-स्तर भी गिर रहा है। अतः अधिकांश औद्योगिक विवाद श्रमिकों द्वारा अपनी मजदूरी में वृद्धि करने के प्रयत्नों का परिणाम है।

(ii) बोनस की मांग : मजदूरों में अब यह चेतना आ गई है कि उद्योगों के लाभ में उन्हें अधिक-से-अधिक भाग मिलना चाहिए, क्योंकि यह लाभ मुख्यतः उनके श्रम का फल है। इसलिये कई बार बोनस न मिलने अथवा बोनस कम मिलने के कारण भी हड़तालें हो जाती हैं।

(iii) काम करने की दशाएँ : भारत में अनेक औद्योगिक संघर्ष, कारखाने के अस्वस्थ वातावरण, बुरी गृह व्यवस्था, दोषपूर्ण मजदूरी, काम करने के अधिक घंटे आदि बातों को लेकर भी होते रहते हैं।

(iv) भर्ती पद्धति : भारत में श्रमिका की भर्ती प्रायः मध्यमों के द्वारा की जाती है। अतः कभी मध्यमों की सहानुभूति न या कभी उनके विरोध में हड़तालें की जाती हैं।

2 प्रबंध एवं व्यवस्था संबंधी कारण

(i) श्रम एवं पूँजी का पारस्परिक संबंध : जब व भी श्रमिकों को अनुशासन-हीनता या अन्य बातों के लिए काम में निकास जाता है तो निकालने में श्रमिकों की सहानुभूति में श्रमिक हड़ताल कम देते हैं। श्रमिकों को गैरहित करना, श्रमिकों को मान्यता देने में इन्कार करना, मशीन में टूट-फूट करना, श्रमिकों की अशिष्टता अथवा अनुशासनहीनता आदि कारण भी औद्योगिक संघर्षों को उत्पन्न करते हैं।

(ii) श्रमिकों की शिक्षा : श्रमिका की अभिप्राय भोलेपन का कुछ स्वार्थी लोग लाभ उठा कर उनमें पूर्णपक्षों के विषय में वैमनस्य व कटूता फैला देते हैं जिन्हें कारण भी हड़ताल होती है।

(iii) विवेकीकरण : औद्योगिक उदात्त वृद्धि तथा मितव्ययिता के दृष्टिकोण में कारखानों में विवेकीकरण की योजनाएँ कार्यान्वित की गईं, जिनके विरोध में भी हड़तालें हुईं।

(iv) प्रबंधकों का दुर्व्यवहार : जब भारतीय प्रबंध एवं निरीक्षक श्रमिकों के

साथ अनुचित एवं असम्मानपूर्ण व्यवहार करते हैं तो वे इसके प्रतिरोध के लिए हड़ताल कर देते हैं।

(v) सामूहिक सौदेबाजी का अभाव : भारतीय श्रमिकों व सेवायोजकों के बीच प्रायः संपर्क का अभाव रहता है जिसके परिणामस्वरूप छोटी-छोटी बातों पर हड़तालें हो जाती हैं। क्योंकि ऐसी व्यवस्था का अभी तक अभाव था जिससे सेवायोजकों और मजदूरों में परस्पर शांतिपूर्ण बात हो सके।

(vi) छुट्टियों के लिए तय करना : जब श्रमिकों को वार्षिक व सामाजिक अवसरों पर छुट्टी नहीं दी जाती या उन्हें वतन सहित अवकाश नहीं दिया जाता तो वे हड़ताल कर दिया करते हैं।

3 राजनीतिक कारण

भारतवर्ष में श्रमिक संघों का पथ-प्रदर्शन राजनीतिक नेताओं द्वारा किया जाता है और भारतीय श्रमिक अशिक्षित हान के कारण बहुकाव्य म आ जाता है। स्वतंत्रता प्राप्ति के पूर्व श्रमिकों का गठनाना का मुख्य कारण राजनीतिक विरोध था। परंतु आजकल नेता प्रायः अपनी स्वायत्तसिद्धि के लिए हड़ताल कराने हैं।

नीच तालिका में औद्योगिक संघर्षों के कारणों के अनुसार महत्व दर्शाया गया है—

कारण	1951	1961	1966	1981
मजदूरी एवं भत्ता	29.4	30.4	35.8	28.7
बोनस	6.8	6.9	13.2	7.8
छुट्टी और श्रम समस्याएं	29.3	29.3	25.3	21.4
अवकाश तथा काम के घटे	8.2	3.0	2.4	2.2
अन्य	26.3	30.4	23.3	39.9
योग	100.0	100.0	100.0	100.0

उपयुक्त तालिका में स्पष्ट है कि मजदूरी एवं भत्ता और छुट्टी देश में औद्योगिक अज्ञानि के प्रमुख कारण रहे हैं। यह सत्यों की बात है कि सरकार द्वारा छुट्टियों और कार्य के घटा का नियमन किए जाने के बाद इन कारणों से होने वाले औद्योगिक संघर्षों में 1961 में 30 से घटकर 1972 में 14% रह गए। औद्योगिक संघर्षों के कारणों में उल्लेखनीय प्रवृत्ति यह है कि बोनस के कारण होने वाले औद्योगिक संघर्षों की संख्या में निरंतर वृद्धि होती जा रही है।

इंडियन इस्टीमेट्स ऑफ मैनेजमेंट, कलकत्ता में दिसम्बर 1970 में आयोजित एक विचार गोष्ठी में भारत में औद्योगिक संघर्षों की समस्या के निम्न कारण बताए गए हैं।

I, Chatterjee, N. N. : Interpreting the Industrial Relations Situation in India (Indian Labour Journal, January, 1972, p. 23-24.)

सार्वजनिक उपक्रमों के प्रशासकीय अधिकारियों द्वारा तैयार सूची	निजी क्षेत्रों के प्रशासकीय अधिकारियों द्वारा तैयार सूची	सरकारी विभागों के प्रशासकीय अधिकारियों द्वारा तैयार सूची
1 डिपूटेशन पर प्रबंधकों की नियुक्ति के कारण निश्चित वायदो (Commitment) का अभाव।	1 श्रम संधी में आंतरिक और पारस्परिक प्रतिस्पर्धा।	1 निर्जीव क्षेत्र में सेवा-योजना का सजीव दृष्टिकोण।
2 राजनीति का प्रभुत्व।	2 श्रम द्वारा समझौते एवं अनुबंधों का उत्प्रेक्षण।	2 श्रम संधी में पारस्परिक एवं आंतरिक प्रतिस्पर्धा।
3 निजी क्षेत्र द्वारा अधिक मजदूरी दी जा रही।	3 अत्यधिक सरकारी हस्तक्षेप।	3 श्रम नीति का हमेशा प्रभावशाली न होना।
4 आदर्श सेवायोजक की धारणा का स्पष्ट न होना।	4 अतिरिक्त श्रम को निकालना।	4 राजनीतिक दल द्वारा श्रम का शोषण।
5 सार्वजनिक उपक्रमों में श्रम संबंधी नियम लेन में औपचारिकता का कारण विवाद होना।	5 श्रम की मात्रा में निरंतर वृद्धि।	5 राजकीय हस्तक्षेप की सीमा का परिभाषित न होना।
6 सार्वजनिक क्षेत्र में वृत्तमय उपक्रमों का होना और विभिन्न मंचों में पृथक् और मिश्रित नीतियां होना।	6 श्रम संधी का राजनीतिक उद्देश्य के लिए उपयोग होना।	6 कार्यक्षमता और उत्पादकता वृद्धि पर जोर दिया जाना।
7 अधिकारों का कम भागपण (Delegation) होना।	7 श्रमिक एवं प्रबंधकों का परस्पर विरोधी दृष्टिकोण।	8 सरकार द्वारा नए जित उद्योगों में अनुशासनहीनता।
8 मंचान्तर मंडलों में श्रम मंच नेताओं के प्रति निष्ठा का अभाव।	8 उत्पादकता की प्राथमिकता न देना।	
9 सराव या संबंधित मंत्रालय द्वारा अत्यधिक हस्तक्षेप।		

- 10 विभिन्न सावजनिक
उपनमा मे विभिन्न
सेवा दशाए ।
- 11 नौकरी नी अधिक
सुरक्षा ।
- 12 सरकार द्वारा प्रबंध
का समर्थन किया जाता ।
- 13 पुरस्कार भयवा दंड
व्यवस्था का अभाव या
अप्रभावनीत होना ।

औद्योगिक संघर्षों के प्रभाव या परिणाम

औद्योगिक संघर्षों का सीधा परिणाम हड़ताल या तालाबंदी होता है जिससे उत्पादकों श्रमिकों व राष्ट्र सभी को हानि होती है। पैसा कि निम्न विवरण से स्पष्ट हो जाएगा—

1 उत्पादकों के लिए हानि औद्योगिक संघर्षों के कारण उत्पादकों को अनेक हानियां उठानी पड़ती हैं—

(i) उत्पादन घटना जब किसी उद्योग में हड़ताल या तालाबंदी हो जाती है तब उत्पादन कायम रुकावट पड़ती है जिससे उत्पादन की मात्रा कम हो जाती है। राष्ट्रीय लाभों व प्रति व्यक्ति आय घटती है।

(ii) अनुशासनहीनता हड़ताल-ग्रस्त उद्योगों में अनुशासन व्यवस्था समाप्त हो जाती है। हड़तालों द्वारा उत्पन्न अनिश्चितता व वातावरण में अनेकता को प्रोत्साहन मिलता है।

(iii) अधिक सहायक व्यय औद्योगिक संघर्ष के कारण उत्पादकों को उत्पादन कायम रखने व कारण एक नौ सम्भावित लाभ से वंचित रहना पड़ता है और दूसरी ओर सहायक खर्च जैसे कारखाना भवन का किराया पूँजी का व्यय ऊँचे मूल्य पर काम करने वाले कर्मचारियों का वेतन आदि भी देना पड़ता है।

(iv) धर्म और पूँजी के बीच घृणा हड़तालों के कारण सेवायोग्य श्रमिकों की घृणा की दृष्टि से देखने लगत हैं जिससे धर्म और पूँजी की बीच की खाई और भी गहरी हो जाता है। फलतः औद्योगिक उत्पादन वृद्धिमावृद्धि होता है।

2 श्रमिकों के लिए हानि औद्योगिक संघर्ष का सबसे बुरा प्रभाव श्रमिकों पर पड़ता है। हड़ताल हो या तालाबंदी श्रमिकों को उतने समय बेकार बैठ रहना पड़ता है। उनकी मजदूरियाँ वैसे ही कम होती हैं और कुछ दिन वेतन न मिलना तो उनके लिए बहुत ही कष्टदायक होता है। मजदूरों के अभाव में श्रमिक व उनका आश्रितों को पूरी सुरक्षा न मिलने के कारण स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है। उनका पारिवारिक जीवन बिन्न बिन्न हो जाता है। श्रमिकों में अनेकता नैराश्य व अंधकार की

भावना-आगत हो जाती है।

हड़तालों की असफलता से श्रमिकों को और भी विषम परिस्थिति का सामना करना पड़ता है। क्योंकि इससे परिणामस्वरूप श्रमिकों की अपने संगठन के प्रति आस्था कम हो जाती है और इससे श्रम संघ आंदोलन को गहरी चोट पहुंचती है। एकता के अभाव में मिल मालिक भी मनमानी करते हैं।

3 समाज व राष्ट्र के लिए हानि—(अ) सामाजिक अर्थव्यवस्था हड़तालों व तात्कालिकियों के फलस्वरूप सामाजिक आतावरण दूषित हो जाता है और समाज में अनिश्चितता और असुरक्षा छा जाती है।

(ब) जनसाधारण के लिए मकड़ • रेल, डाक, तार, पानी, बिजली आदि से संबंधित संस्थानों में हड़ताल होने की दशा में जनसाधारण को बड़ी असुविधा हो जाती है, क्योंकि ये जीवन की आवश्यक सेवाएँ हैं। कभी कभी हड़तालों से परिणामस्वरूप वस्तुओं की पूर्ति कम होने से मूल्यों में वृद्धि हो जाती है और चोरवाजारी जैसी समाज विरोधी प्रवृत्तियाँ सक्रिय हो जाती हैं।

उपर्युक्त विवरण से स्पष्ट है कि औद्योगिक संघर्षों में श्रमिक, मालिक व राष्ट्र को अपार क्षति होती है, परंतु इसके कुछ अच्छे परिणाम भी होते हैं, जैसे—(अ) श्रमिकों में पारस्परिक सहयोग बढ़ जाता है। (ब) श्रमिकों को आवश्यक मजदूरी, बोनस व अन्य सुविधाएँ बढ़ जाती हैं। (स) कार्य करते की दशाओं में सुधार होता है और काम करने के घंटों में कमी आती है। (द) मिल मालिक जागरूक रहते हैं एवं शोषण का पग बहुत सोच समझ कर रखते हैं।

क्या श्रमिकों को हड़ताल का अधिकार मिलना चाहिए ?

(Should the Workers be given the Right to Strike ?)

औद्योगिक हड़ताल मालिक और श्रमिक के बीच का संघर्ष होता है पर इसका प्रभाव केवल इन दोनों पक्षों पर ही नहीं बल्कि संपूर्ण राष्ट्र आम जनता पर भी पड़ता है। हड़ताल के दुष्परिणामों को देखते हुए यह कहा जाता है कि मजदूरों को हड़ताल का अधिकार नहीं होना चाहिए। इसके विपरीत अन्य लोगों का विशेषकर साम्यवादियों का कथन है कि इस पर कोई भी नियंत्रण होना अनुचित है। श्री जे० ए० हाक्सन के विचारानुसार 'हड़ताल या तानाजदी का असीमित अधिकार समाप्त होना चाहिए। यह अस्वीकार्य है क्योंकि इसमें शक्ति का उपयोग एक विषय से दूसरे विषय में होता है। यह अमानवीय है क्योंकि इसमें मजदूरों के दुख बढ़ जाते हैं। इसमें श्रम और पूँजी का अपव्यय होता है। यह द्वेषपूर्ण वस्तु है क्योंकि इससे घृणा पैदा होती है और यह असामाजिक है क्योंकि यह समुदाय की व्यवस्था को अस्त व्यस्त कर देता है।'¹

परंतु यह प्रश्न एक दूसरे प्रश्न के साथ उठना चाहिए कि क्या उद्योगपतियों को मजदूरों के शोषण का अधिकार होना चाहिए ? औद्योगिक संघर्षों का इतिहास यह बताता

है कि हड़ताल अस्त्र का उपयोग उस समय किया जाता है जबकि सवायोजक श्रमिकों की समस्याओं व कठिनाई के प्रति उपेक्षा की नीति अपनाते हैं। हड़ताल का यह हथियार एक निष्क्रिय शस्त्र होता है क्योंकि यह वह स्थल है जिसमें श्रमिक अपने मालिक को यह अनुभव कराता है कि वे हड़ताल करने वाले श्रमिकों के बिना अपना काम नहीं चला सकते। अतः हड़ताल का अधिकार प्राप्त होने के कारण सवायोजक श्रमिक पर अधिक शोषण करने में हिचकिचाता है क्योंकि उसे सदा भय रहता है कि यदि उसने अनुचित कदम उठा दिया तो श्रमिक हड़ताल कर देंगे। इस भय के कारण सवायोजक अतिम कदम नहीं उठा पाते। मजदूरों के अधिकार को सभी रोकना उचित होगा जब शोषण को समाप्त कर दिया जाय। जब तक समाज की अर्थव्यवस्था दोषपूर्ण है मजदूरों के अधिकार में हस्तक्षेप करना अन्याय होगा। श्री के० एन० श्रीवास्तव ने बड़े ही जोशीले शब्दा में लिखा है, 'यदि जनता की सरकार, जो जनता के लिए हो, और जनता के द्वारा शासित हो एक आधारों पर श्रमिकों के हितों की उपेक्षा करती है तो उसे जनता की सरकार कहलाने का कोई अधिकार नहीं है। मूखे मरने वालों से यह कहना कि तुम अपना मुंह बंद कर ला और अपने प्रति होने वाले अन्यायों का केवल इसलिए विरोध न करो कि दूसरों को असुविधा होती है, धनी और समृद्धताशी व्यक्तिवों के सुख-चैन में बाधा पड़ती है, सरासर अन्याय होगा। तीव्र पीड़ा से दुखी व्यक्ति की कराहट को यह कह कर बंद नहीं किया जा सकता कि उससे अन्य लोगों की नींद में अड़चन होगी। सच तो यह है कि औद्योगिक शान्ति का रास्ता श्रमिकों की कठिनाइयों का कारण मानूँ न करके उसे दूर करना है, दबाना नहीं।'। इस प्रकार गंभीरता से विचार करने के बाद हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि सवायोजक द्वारा शोषण से बचने के लिए श्रमिकों को हड़ताल करने का अधिकार होना चाहिए। हाँ, श्रमिकों को हड़ताल करने का अधिकार देते हुए भी सीमाबद्ध व नियंत्रित कर दिया जाना चाहिए। हड़ताल का दुरुपयोग मजदूरों के लिए भी हानिकारक है। अतः इसका दुरुपयोग रोकने के लिए कुछ सामान्य नियम बनाए जा सकते हैं।

(अ) हड़ताल का प्रयोग बार-बार छोटी मोटी बातों के लिए नहीं होना चाहिए।

(ब) हड़ताल के पूर्व शांतिपूर्ण व मंत्रीपूर्ण ढंग से श्रमिकों को मुलभाने का प्रयास होना चाहिए।

(स) हड़ताल किसी व्यापकपूर्ण मांग के लिए होनी चाहिए और मांग वर्तमान परिस्थितियों की पृष्ठभूमि में व्यावहारिक होनी चाहिए अर्थात् हड़ताल किसी ऐसी मांग के लिए नहीं होनी चाहिए जिसकी पूर्ति असंभव हो और जिसको पूरा करने में उद्योग ही समाप्त हो जाय। उचित मांगों को पूरा करने के लिए सवायोजक को कुछ समय भी देना चाहिए।

(द) कुछ विशेष परिस्थितियों जैसे—देश के मजदूर व समय युद्ध, मशीन बर्बाद आदि में हड़ताल का उपयोग नहीं होना चाहिए।

(य) हड़ताल के समय हिंसा का सर्वथा त्याग होना चाहिए।

(र) ऐसी हड़तालों का भी परिणाम किया जाना चाहिए जो मात्र पेशेवर व तकनीकी दलों के नेताओं की अपनी स्वायत्त सिद्धि के लिए होती हैं।

उपयुक्त विवेचन के आधार पर हम इस निष्कर्ष पर आते हैं कि श्रमिकों को हड़ताल करने का अधिकार देते हुए उसे सीमाबद्ध या नियंत्रित कर दिया जाना चाहिए। परन्तु यह एकतरफा है। सेवायोजकों को भी यह निरंकुश अधिकार नहीं होना चाहिए कि वे जय दाहे मनमाने ढंग से कारखाने में तालाबंदी कर दें। सेवायोजक इस विषय पर अनिश्चित ढाल के लिए तालाबंदी का आदेश दे देते हैं कि दो चार हफ्ते की मजदूरी न मिलने पर निम्न श्रमिक राज्य ही घुटने टेक देंगे। इसी आधार पर सेवायोजक श्रमिकों को दवाने व शापण करने के प्रयत्न करते हैं। मातिका का ऐसा दृष्टिकोण निंदनीय है और सरकार की ओर से भी उनके तालाबंदी के अधिकार पर नियंत्रण होना चाहिए। निष्पक्ष के रूप में हम कह सकते हैं कि अनियंत्रित हड़ताल और तालाबंदी दोनों ही अनुचित हैं और इस प्रकार का कोई भी अधिकार न तो श्रमिकों को और न ही सेवायोजकों को दिया जाना चाहिए।

भारतीय परिस्थितियों में समस्या का हल

भारत में औद्योगिक विकास 19वीं शताब्दी के उत्तरार्द्ध में आरम्भ हुआ। धुल्लू-धुल्लू में बर्बई बलकत्ता मझास अहमदाबाद व बानपुर जैम बडे नगरों में ही कारखाने खोले गए और मजदूरों ने हड़ताल को केवल विरोध प्रगट करने का अग्न्या बनाया। स्वतंत्रता के उपरांत हड़तालों को मजदूरों का एक प्राधिकार भी माना गया और प्रत्येक व्यक्ति को अपनी बात स्पष्ट करने की नैतिक अधिकार छूट भी दी गई। उस समय के बाद से हड़तालों का रूप काफी विकृत हो गया और हड़तालों बड़े पैमाने पर होने लगी और उनके समय में वे लोग भी हड़ताल करन लगे जिनका हस्तगत व कोद भीथा सबध नहीं होता था लेकिन वे मजदूरों की एकता प्रदर्शित करना चाहते थे। परन्तु आजकल प्रतिदिन अवधारो म किसी न किसी रूप में हड़ताल घराय या हिंसक प्रदर्शन आदि का समाचार पढ़ने को मिलता है। मध्य वर्ग के कर्मचारी भी जिन्होंने आज तक हड़तालों में भाग नहीं लिया था इस भय का उपयोग करने लगे हैं। अध्यापक छात्र और इंजीनियर, यद्यपि मजदूर संगठन के अंग बन गए हैं और अपनी मांगें मनवाने के लिए हड़ताल का सहारा ले रहे हैं। समाज के कुल ऐसे वर्ग हड़ताल को हथियार के रूप में उपयोग कर रहे हैं जिनकी आय अच्छी है और वे सुखी जी न व्यतीत कर रहे हैं। उदाहरणार्थ इंडियन एयर लाइन्स और जायन् बीमा निगम के कर्मचारी। रियो न पिछले दिनों जो आंदोलन आरम्भ किए उनका कोई औचित्य नहीं था। उनका वेतन सारे देश की औसत वार्षिक आय से कई गुना अधिक है फिर भी हर छोटी सी बात के लिए कर्मचारी हड़ताल का अस्त्र चलाना चाहता है। ऐसा लग रहा है कि संगठित मजदूर या कर्मचारी व श्रमिकों की सामंती-साही स्थापित करते जा रहे हैं और वे जिन्ना राष्ट्रीय धन पैदा करते हैं उससे वही ज्यादा अपना हिस्सा मांगते हैं। इस तरह वे सरकार और समाज के लिए अबरदस्त

खतरा बन गए हैं।”

अब विचारणीय विषय यह है कि भारत की वर्तमान परिस्थिति को देखते हुए श्रमिकों को हड़ताल करने का अधिकार मिलना चाहिए या नहीं? हमारे विचार में हड़तालों से लाभ कम और हानि अधिक है। आज देश की आर्थिक स्थिति अच्छी नहीं है। उत्पादन की कमी और कीमतों की न रुकने वाली तेजी ने देश को ऐसे चौराहे पर ला खड़ा कर दिया है जहाँ से प्रगति का रास्ता ठीक नजर नहीं आ रहा है। विशिष्ट परिस्थितियों के कारण भारत में हड़तालों और तालेबंदियों पर नियंत्रण लगा देना चाहिए। इस सबंध में हमारे कुछ तर्क इस प्रकार हैं

1. आर्थिक दृष्टि से हमारा देश काफी पिछड़ा हुआ है। इस पिछड़ेपन को दूर करने के लिए ब बढ़ती हुई कीमतों तथा भयावह बेरोजगारी की समस्या को रोकने के लिए उत्पादन को बढ़ाने व औद्योगिक विकास करने की अत्यंत आवश्यकता है। हम पच-वर्षीय योजनाओं के माध्यम से देश का आर्थिक विकास करना चाहते हैं। हमारी पच-वर्षीय योजनाओं की सफलता बहुत कुछ औद्योगिक शांति पर ही निर्भर करती है। अतएव राष्ट्रीय दृष्टिकोण से हड़तालों न्यायसंगत नहीं बही जा सकती। हड़तालों से कितनी हानि होती है इसे हर मामले में नापा नहीं जा सकता। केवल दिसंबर 1973 की हड़ताल से रेलवे को 10 करोड़ रुपए से अधिक की हानि हुई। परोक्ष रूप से देश को जो हानि हुई वह कई गुना अधिक है। इसी प्रकार अनुमान है कि इंडियन एयर लाइंस की हड़ताल और तालाबंदी से केवल नियम को 2 करोड़ रुपए का नुकसान हुआ। इसके अतिरिक्त बाहर से आने वाले पर्यटकों की कमी के कारण देश को विदेशी मुद्रा प्राप्त हुई। होटलों में कम आय होने के अतिरिक्त इस देश का जो कुछ माल पर्यटक खरीदते वह भी नहीं बिका। यह सब परोक्ष हानियाँ हैं जो इंडियन एयर लाइंस में हुई हड़ताल के कारण देश को सहनी पड़ी। भारत में मजदूरों और दूसरों कर्मचारियों के असंतोष के कारण हड़तालों और तालाबंदियों से उत्पादन में हर रोज कमी हो रही है। आज इस देश में हड़ताल और तालाबंदी केवल अन्याय ही नहीं है बल्कि अपराध भी है। इस समय भारत की सीमाओं पर प्रायः तनाव बना रहता है और युद्ध की आशंका जनमानस को भयभीत किए है। साथ ही देश के आंतरिक भागों में भी अशांति का वातावरण है। कहीं किसी प्रदेश में कभी कोई आंदोलन जोर पकड़ता है तो वही अन्य स्थान पर हिंसा, लूटपाट की घटनाएँ होती हैं। हड़तालों प्रगति को रोकती हैं। इसलिए उनके प्रति उदार नहीं हुआ जा सकता और लोकतंत्र के नाम पर उन्हें सहन भी नहीं किया जा सकता, चाहे वे हिंसक हो या अहिंसक। अतः आर्थिक योजनाओं की सफलता के लिए जीवन के प्रत्येक क्षेत्र के साथ संतुलित व सहार्दपूर्ण सबंध को बनाए रखने की आवश्यकता है। इसमें हड़ताल व तालाबंदियों का कोई स्थान नहीं है। इस सदर्भ में भारत के प्रथम प्रधानमंत्री के निम्न शब्द स्मरणीय हैं : “वर्तमान स्थिति में हम सब लोगों के लिए यह आवश्यक है कि जब असेंतक देश में औद्योगिक शांति रहे यानी हड़ताल और तालेबंदियाँ न हों जिससे हम आपसी सहयोग से उत्पादन बढ़ा सकें और विकास योजनाओं को सही तरीके से लागू कर सकें।”

2. भारत में श्रमिक संध आज भी उचित रूप से संगठित नहीं हैं पर उन पर बेजे-

वर या राजनीतिक नेताओं का अधिकार है जो अपनी राजनीतिक स्वार्थसिद्धि के लिए श्रमिकों को बेचारा कारण भड़का कर हड़तालें करवाते हैं। वत सामाजिक-आर्थिक प्रगति के बाधक व समाज के शत्रु इन तथाकथित साम्यवादी नेताओं से श्रमिकों को बचाने के लिए यह आवश्यक है कि श्रमिकों को हड़ताल का अधिकार तब तक न दिया जाय जब तक कि हम अधिकार को कार्य में लाने के लिए वे अपने में से ही योग्य व विवेकशील नेताओं को जन्म नहीं देते।

निष्कर्ष उपरोक्त विवेचन के आधार पर हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि भारतीय अर्थव्यवस्था की गंभीर स्थिति को देखते हुए हड़तालों और तालाबंदियों पर नियंत्रण लगाना आवश्यक है। अगले पाँच वर्षों के लिए सरकार, संघायोगकों और मजदूरों में ऐसी संधि होनी चाहिए जिससे देश की उत्पादन क्षमता को क्षति न पहुँचे और यदि ऐसा समझौता न हो सके तो सरकार को अधिनियम पारित करके हड़ताल के अधिकार को समाप्त कर देना चाहिए। अब समय और अधिक दीस देन का नहीं है।

औद्योगिक शांति स्थापित करने की रीतियाँ (Establishment of Industrial Peace)

इसका हम निम्नलिखित दो शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन कर सकते हैं -

- 1 संघर्ष सुलझाने की रीतियाँ अर्थात् जब सेवायोजक और श्रमिकों में वास्तव में संघर्ष हो जाय तो उसे किस प्रकार निपटाया जाय ?
- 2 संघर्ष रोकने की रीतियाँ इन्हें प्रतिरोधात्मक रीतियाँ भी कहते हैं क्योंकि इसके अंतर्गत वे रीतियाँ आती हैं जिनसे संघर्षों का होना ही रोका जा सकता है।

1 संघर्ष सुलझाने की रीतियाँ

संघातिक रूप में झगड़े निपटाने की अनेक रीतियाँ हो सकती हैं। उन्में में कुछ प्रमुख निम्नलिखित हैं—

(अ) परस्पर वार्ता - इस विधि के अंतर्गत सेवायोजक और श्रमिक स्वयं ही अपने झगड़े को निपटाने का प्रयत्न करते हैं। साधारण झगड़ों में यह विधि अपनाई जाती है और बहुधा सफल भी हो जाती है परंतु संघर्ष का कारण यदि बड़ा हो और संघर्ष काफी समय तक चल चुका हो तब यह रीति अधिक प्रभावपूर्ण और सफल नहीं हो पाती।

(ब) संतुलन अथवा समझौता व्यवस्था (Conciliation) : प्रायः सेवायोजक और श्रमिक अपने पारस्परिक मतभेदों को दूर करने में असमर्थ रहते हैं। फलतः औद्योगिक शांति मन होने की आशंका रहती है। वत इस स्थिति से बचने के लिए समझौता व्यवस्था का आश्रय लिया जाता है। इसमें श्रमिक अपने प्रतिनिधि चुन लेता है और सेवायोजक अपने प्रतिनिधि। दोनों पक्षों के प्रतिनिधि तीसरे व्यक्ति अथवा व्यक्तियों के सामने लाए जाते हैं ताकि यह तीसरा पक्ष दोनों की समस्याओं को सुने, उनके तर्कों से व तत्पश्चात् उनमें समझौता करा दे। यह समझौता बल के द्वारा नहीं बल्कि समुचित आपसी वादचीत के द्वारा होता है। इस प्रकार समझौता एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें

धर्मिकों और मालिकों के प्रतिनिधियों को एक तीसरे व्यक्ति के सामने इसलिए लाया जाता है कि पारस्परिक बातचीत के द्वारा एक मान्य समझौते पर पहुँचा जा सके।

(समझौता व्यवस्था अनिवार्य तथा ऐच्छिक दोनों प्रकार की हो सकती है। समझौता उस समय ऐच्छिक होता है जबकि झगडा करने वाले दोनों ही पक्ष किसी तीसरे पक्ष के पाम अपनी इच्छा से झगडा तय कराने को जाते हैं। इसमें कानून से किसी प्रकार की विवशता नहीं होती। इस तीसरे व्यक्ति का निर्णय दोनों पक्ष आवश्यक रूप में मानने या न मानने के लिए स्वतन्त्र होते हैं। इसके विपरीत जब राज्य किसी सघर्ष या वाद-विवाद को निपटाने के लिए अनिवार्य रूप से समझौता व्यवस्थापक को सौंप दे अर्थात् जब सघर्ष को अनिवार्य रूप से समझौता व्यवस्था में ले जाना पड़े तो उस व्यवस्था को अनिवार्य समझौता व्यवस्था कहते हैं।

गुप्त व दोष : औद्योगिक सघर्षों को नियंत्रित करने में समझौता व्यवस्था बहुत महत्त्वपूर्ण है। इसके अंतर्गत श्रमिक व सेवायोजक दोनों ही अपनी-अपनी समस्याएँ समझ रखते हैं तथा आपसी सहयोग द्वारा उनको दूर करते हैं। इस प्रकार में मानेदों की खाई नहीं बनने पाती जिससे न तो श्रमिकों को हड़ताल की शरण लेनी पड़नी है और न ही सेवायोजकों को तालाबंदी की। इस प्रकार हम देखते हैं कि समझौता विधि सघर्षों का जड़ से ही समापन कर देती है। (समझौता विधि की इस विशेषता के कारण ही श्रम के शाही आयोग ने भी इस विधि का समर्थन किया है। शाही श्रम आयोग के दब्बों में "पक्षकारों के सामने एक हल प्रस्तुत करने और फिर जन-भावना उभार कर उसे स्वीकार कराने की अपेक्षा यह कहीं अधिक अच्छा होगा कि झगडों के पक्षकारों को स्वयं उसे हल करने दिया जाय। ऐसे अनेक अवसर आएंगे जबकि चतुर और अनुभवी अधिकारी झगडे के पक्षकारों को एक साथ बठाकर या किसी एक पक्ष के सामने दूसरे पक्ष का दृष्टिकोण रखें, जिसे समझत मुझा दिया गया था अथवा समझौते की सभ्यता रूपरेखा का संकेत कर समझौते करने में बड़ी सहायता दे सकते हैं।"

कुछ लोगों की सम्मति में अनिवार्य समझौता श्रेष्ठ है जबकि कुछ अन्य लोग ऐच्छिक समझौते की अधिक महत्त्व देते हैं। कुछ लोगों का कहना है कि अनिवार्य समझौता अनुचित है क्योंकि यह स्वतन्त्रता को छीनता है। परंतु यह धारणा गलत है, क्योंकि अनिवार्य समझौता तो अधिकार के प्रयोग को केवल स्थगित करता है और इस बीच समझौते के आधार की खोज करता है। हड़ताल का स्थगन बड़ा आवश्यक है जिसमें झगडा निपटाने के लिए उपयुक्त वातावरण पैदा हो सके। [ओ. सी. ओ. गिर ने ऐच्छिक समझौते को अधिक महत्त्व दिया है। सिद्धांततः यह ठीक है किन्तु व्यवहार में ऐच्छिक समझौते को ना-मान्यता उपयोग नहीं किया जाता और श्रमिकों, स्थिति में न तो जलमिश्रण समझौते की महत्त्व लेनी पड़नी है।

भारत में समझौता विधि का महत्त्व और भी अधिक है क्योंकि यहाँ सघर्षों की संख्या में काफी वृद्धि होती चली जा रही है। पंचवर्षीय योजनाओं की सफलता के मार्ग में ये सघर्ष बाधक सिद्ध हो रहे हैं। इस समय भारत में उत्पादन की मात्रा में वृद्धि करने की आवश्यकता है, जो समझौता विधि द्वारा काफी सीमा तक पूरी की जा सकती है।

देश में आवश्यकता अनुभव करते हुए भारत सरकार ने विभिन्न अधिनियमों के द्वारा समझौता व्यवस्था को महत्वपूर्ण स्थान दिया है। समझौता बोर्ड बना दिए गए हैं और समझौता अधिकारी नियुक्त कर दिए गए हैं। परंतु दुर्भाग्यवश भारत में यह विधि सफल नहीं हो पाई है क्योंकि (अ) भारत का श्रमिक वर्ग केवल अशिक्षित ही नहीं बल्कि असंगठित भी है जिसके कारण समझौता बोर्ड में श्रमिकों के प्रतिनिधि अपनी समस्याओं को तर्कों सहित स्पष्ट नहीं कर पाते। इसका परिणाम यह होता है कि समझौता बोर्ड का निर्णय हमेशा सेवायोजकों के ही पक्ष में होता है और श्रमिकों को इससे कोई लाभ नहीं हो पाता। (ब) एक भारतीय समझौता अधिकारी एक समझौता अधिकारी की अपेक्षा जज की भांति अधिक कार्य करता है। यह वस्तुस्थिति का व्यावहारिक दृष्टिकोण न लेकर कानूनी दृष्टिकोण अपनाता है। यह भी इस व्यवस्था का दोष है क्योंकि समझौता अधिकारी का कार्य दोनों पक्षों के तर्कों सुनकर अपना व्यक्तिगत निर्णय देना नहीं होना चाहिए बल्कि दोनों पक्षों में सुसह कराना होना चाहिए।

समझौता व्यवस्था के जो दोष ऊपर बताए गए हैं, वास्तव में यह समझौता व्यवस्था के दोष नहीं बल्कि श्रमिकों के अशिक्षित होने का अपील का अधिकार दे देने से आ गए हैं जिनको दूर किया जा सकता है। श्रमिकों व सेवायोजकों को अधिकार दिया गया है कि अगर समझौता अधिकारी का निर्णय उन्हें स्वीकार न हो तो वे औद्योगिक न्यायालय में उसकी अपील कर सकते हैं। औद्योगिक न्यायालय के अध्यक्ष वकील होते हैं जो संपर्क के निर्णय पर कानून के आधार पर विचार करते हैं। इसलिए समझौता अधिकारी को भी कानून के आधार पर विचार करना पड़ता है।

(स) मध्यस्थता (Mediation) इस विधि में श्रमिकों और सेवायोजकों के मध्य समझौता कराने के लिए किसी मध्यस्थ की नियुक्ति की जाती है। मध्यस्थ कोई भी व्यक्ति हो सकता है, चाहे वह सरकारी अधिकारी है अथवा गैर-सरकारी। मध्यस्थ निष्पक्षता के आधार पर संपर्क के दोनों पक्षों के तर्कों सुनता है। और उसके परचातु निर्णय देता है। परंतु इस व्यवस्था के निर्णय की मानना अथवा न मानना श्रमिकों और सेवायोजकों की इच्छा पर निर्भर करता है। जब संपर्क को निपटाने में यह विधि भी असफल हो जाती है तो पब-फ्रॉमने की शरण ली जाती है।

मध्यस्थता की नीति की यह विशेषता है कि इसमें व्यक्तिगत स्वतंत्रता की प्रशानता दी गई है। श्रमिक और सेवायोजक पूर्णतया स्वतंत्र होते हैं। उन पर किसी प्रकार की बाधा अनिवार्यता अथवा ओझा नहीं होता।

(द) पंच निर्णय (Arbitration) इस विधि में तीसरे पक्ष का महत्व और अधिक बढ़ जाता है। इस विधि में श्रमिकों व सेवायोजकों दोनों दलों की बात सुनने के बाद तीसरा दल अपना निर्णय देता है जो जदालत के फंसले के समान होता है।

पंच निर्णय ऐच्छिक हो सकता है या अनिवार्य। ऐच्छिक पंच निर्णय में दोनों पक्षकार अपने झगड़े को किसी पंच के सुपुर्द करने के लिए राजी होते हैं जिसका निर्णय उन्हें स्वीकार होगा। पंच निर्णय तब अनिवार्य कहलाता है जबकि झगड़े को सेवायोजकों और श्रमिकों की स्वेच्छा पर अनिश्चित काल के लिए नहीं चलने दिया जाता बल्कि सर-

कार उसमें हस्तक्षेप करती है और उसकी अनिवार्य रूप से जाच व निर्णय किया जाता है। यह निर्णय दोनों ही पक्षों को अनिवार्यतः स्वीकार करना पड़ता है।

जो विद्वान अनिवार्य पंच-निर्णय के पक्ष में हैं उनका मत है : (अ) पंच निर्णय व्यवस्था को अनिवार्य इसलिए होना चाहिए क्योंकि झगड़ों का निपटारा करने का कार्य यदि मालिकों और श्रमिकों की इच्छा पर छोड़ दिया जाएगा तो झगड़ा न केवल अनावश्यक रूप से दीर्घ समय तक चलता रहता है बल्कि झगड़े का रूप और भी जटिल हो जाता है। (ब) ऐच्छिक पंच निर्णयों की सरलता से अवहेलना की जा सकती है जिससे कि एक झगड़ा होने के स्थान पर अन्य झगड़ों व अन्य रूपों में प्रकट होता है। (स) अनिवार्य पंच-निर्णय से झगड़े का निपटारा अधिक वैज्ञानिक ढंग से सम्पन्न हो जाता है क्योंकि इस व्यवस्था को लागू करने के लिए पहले से ही एक संगठन स्थापित कर लिया जाता है।

परन्तु अनेक विद्वानों ने अनिवार्य पंच-निर्णय को बहुत हानिप्रद बताया है। भारतीय छात्री कमीशन ने इसका विरोध किया था। रिडनी बेच ने लिखा है, "अनिवार्य पंच-निर्णय यदि सामूहिक सोदेबाजी का दमन करता है तो किसी के लिए लाभप्रद नहीं है।" अमेरिका का श्रमिक वर्ग निम्नलिखित कारणों से अनिवार्य पंच-निर्णय व्यवस्था के विरुद्ध है।

1. यह उद्योग में स्वशासन का अन्त करती है क्योंकि इसमें सरकारी हस्तक्षेप बढ़ जाता है।

2. यह औद्योगिक झगड़ों को और भी दीर्घकालीन बना देती है।

3. यह सामूहिक सोदेबाजी का अन्त करके उसे मुकदमेबाजी में परिवर्तित कर देती है।

4. यह व्यवस्था व्यक्तिगत स्वतंत्रता को पूर्णतया छीन लेती है।

5. इसमें श्रम का अपभ्रंश होता है क्योंकि श्रमिकों को सुवादक के रूप में अनिवार्य रूप से श्रम न्यायालय में उपस्थित होना पड़ता है।

6. इस व्यवस्था में श्रमिकों को उतने दिनों तक हानियों को सहन करना पड़ता है जितने दिन तक पचायत अपना निर्णय न दे दे। इस अर्थ में श्रमिकों को मुकदमे की सुनवाई व दोष प्रभावित होने से पहले ही दंड का भागीदार होना पड़ता है।

7. यह श्रमिक वर्ग को सेवायोजकों के अनुचित कार्यों के विरोध और अपने काम की दशाओं में सुधार के लिए क्षातिपूर्ण प्रयत्नों से वंचित करती है।

अनिवार्य निर्णय के सन्ध में श्री जी० बी० गिरि ने लिखा है—“अनिवार्य पंच-निर्णय एक पुलिसमर्न के समान है जो कि मर्घर्ष की निगरानी करता रहता है और जरा-सा सदेह होते ही दोनों दलों को बदलाव में घसीट ले जाता है और न्याय की एक महंगी खुराक दोनों को पिला दी जाती है। चाहे उससे उन्हें असतोष ही हो।”

शांति बनाये रखने के साधन

सन्ध समाधान के साधन और शांति बनाये रखने के साधन दोनों ही औद्योगिक शांति के लिए आवश्यक हैं। शांति बनाये रखने के साधनों का हम निम्नलिखित शीर्षकों

के अंतर्गत अध्ययन कर सकते हैं—

1 **श्रमिक संघ** श्रमिकों व सेवायोजकों के पारस्परिक संबंधों को अधिक घनिष्ठ व मैत्रीपूर्ण बनाने में श्रमिक संघ एक महत्वपूर्ण साधन है यह बात अब विस्तृत रूप में स्वीकार की जाने लगी है। इसका कारण यह है कि संगठित श्रमिकों से संपर्क रखना और उनके दुःख दर्द, सुविधा असुविधा एवं इच्छा-अनिच्छा को जानना आसान है। संगठित श्रमिक अधिक अनुशासित और उत्तरदायी होते हैं। उनके परस्पर के झगड़ और मनमुटाव भी कम हो जाते हैं। श्रमिक संघ एक अन्य रूप में भी औद्योगिक संघर्षों को रोकता है। श्रमिक संघ एक संगठन है और संगठन में शक्ति होती है। उन जिन लोगों में मुड़ और सुसंगठित श्रमिक संघ विद्यमान हैं उनमें सेवायोजक मनमान ढंग से श्रमिकों का शोषण नहीं कर पाते। इससे जगड़ों की संभावना भी कम हो जाती है।

2 **कार्य समितियाँ** औद्योगिक झगड़ों के प्रतिशोध के साधन के रूप में कार्य समितियों के महत्त्व को विश्व के सभी पण्डितों ने स्वीकार किया है। इस प्रकार की समितियाँ अमेरिका, ग्रेट ब्रिटेन, डेनमार्क, इटली, वास्ट्रोलिया, चेकोस्लोवाकिया, फिनलैंड, फ्रांस, नार्वे, पोलैंड, जर्मनी, हंगरी आदि देशों में महत्वपूर्ण कार्य कर रही हैं। इन कार्य समितियों के अन्तर्गत श्रमिकों और सेवायोजकों के समान संख्या में प्रतिनिधि होते हैं। प्रत्येक औद्योगिक संस्था की इस प्रकार की कार्य समिति अलग-अलग होती है और प्रत्येक औद्योगिक संस्था की कार्य समिति में उस संस्था के श्रमिकों व सेवायोजकों के समान संख्या में प्रतिनिधि होते हैं।

उद्देश्य कार्य समितियों के प्रमुख उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

1 **सेवायोजकों और श्रमिकों के बीच होने वाले संघर्षों को समाप्त करना** कार्य समितियों का एक महत्वपूर्ण उद्देश्य श्रम और पूँजी के बीच उत्पन्न होने वाले संघर्षों को समाप्त करना व औद्योगिक वातावरण को मधुर बनाना है।

2 **श्रम और पूँजी के बीच सहयोग** सेवायोजकों और श्रमिकों के बीच की खाई को समाप्त करके उन्हें एक-दूसरे के निकट लाना और उनके संबंधों को अच्छा करना कार्य समितियों का एक प्रमुख उद्देश्य है। कार्य समितियों द्वारा श्रमिकों का उन परिस्थितियों के प्रति जिनमें कि उनका कार्य सम्पादित होता है व्यापक रुचि और उत्तरदायित्व का अनुभव हो।

3 **कारखाने के नियमों का पालन** कार्य समितियों का एक अन्य महत्वपूर्ण उद्देश्य श्रमिकों द्वारा कारखाने के उन नियमों का पालन कराना है जिनके संबंध में श्रमिक तथा सेवायोजक दोनों के बीच सामूहिक ठहराव हो गया हो।

कार्य समितियों के कार्य औद्योगिक संघर्षों की रोकथाम में इन समितियों का महत्त्व इनके निम्नलिखित कार्यों से स्पष्ट हो जायगा—

(1) श्रमिकों में उनके कार्य के प्रति रुचि और उत्तरदायित्व की भावना उत्पन्न करना।

(2) मजदूरी के सामान्य प्रश्नों को छोड़कर अन्य किसी भी मामले पर परामर्श देना।

(iii) श्रमिकों और सेवायोजकों के बीच हुए समझौते की शर्तों को लागू करना ।

(iv) सेवायोजकों व श्रमिकों के बीच संघर्ष को रोकना व दोनों पक्षों के बीच मेलनफलही न होने देना ।

(v) दिन-प्रतिदिन की समस्याओं को सुलझाकर श्रमिकों और मालिकों में पारस्परिक सहयोग बनाये रखना ।

(vi) श्रमिकों की सुख-सुविधा, स्वास्थ्य, मनोरंजन, कल्याण और सुरक्षा संबंधी प्रश्नों पर विचार करना ।

(vii) औद्योगिक उत्पादकता की वृद्धि के लिए प्रयत्न करना ।

(viii) श्रमिकों की कार्यक्षमता को घटाने वाली परिस्थितियों को जांच करना ।

(ix) श्रमिकों के जीवन-स्तर को ऊंचा उठाने के लिए आवश्यक प्रयत्न करना ।

(x) श्रमिकों व मिल-मालिकों के बीच मानवीय व्यवहार और पूर्ण अनुशासन बनाये रखने के लिए प्रयास करना ।

(xi) श्रम न्यायालयों के निर्णयों, सरकारी आदेशों और विज्ञप्तियों के अर्थात् स्पष्टीकरण के संबंध में प्रबंधकों से वातचीत करना और उन्हें लागू करना ।

(xii) किसी भी कर्मचारी द्वारा कारखाने के दैनिक जीवन और सुख-सुविधा को घनिष्ठ रूप से प्रभावित करने वाले प्रश्नों के संबंध में प्रस्तुत किए गए मुद्दों पर विचार करना ।

(xiii) तालाबंदी व हड़ताल न होने देना और अगर किसी कारण हो जाती है तो ऐसे प्रयत्न करना जिससे कि वह अधिक दिन तक न चल सके ।

(iv) मिल में सामाजिक जीवन का विकास करना ताकि श्रमिकों में आपस में भी सौहार्दपूर्ण संबंध बन सकें ।

श्रम के शाही आयोग ने अपनी रिपोर्ट में औद्योगिक संघर्षों को रोकने व उनका निपटारा करने के लिए उपरोक्त प्रकार की समितियों पर बल दिया था जिनके परिणाम-स्वरूप हमारे देश में कुछ कार्य समितियों की स्थापना की गई परंतु वे अपने कार्य में अधिक सफल नहीं हुईं । सेवायोजक उन्हें श्रम संघों का स्थापनापन्न समझकर उन पर हिंसा नहीं करते जबकि श्रम संघों की दृष्टि में ये समितियाँ इनकी विराधी संस्थाएँ हैं । अपनी अज्ञानता के कारण श्रमिक भी उन पर विश्वास नहीं करते । इस प्रकार इन समितियों को किसी भी प्रकार का सहयोग प्राप्त नहीं है ।

भारतीय सत्रिवर्गीय प्रबंध संस्था के आठवें वार्षिक विवेचन ने कार्य समितियों को सफल बनाने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए हैं—

(i) कार्य समितियाँ मुझावात्मक होनी चाहिए । (ii) कार्य समितियों में पर्यवेक्षक के स्तर के अधिकारी भी सम्मिलित किए जा सकें हैं । (iii) कार्य समिति के निर्णयों का अधिकतम प्रचार किया जाना चाहिए । इसने लिए पर्यवेक्षक की सहायता

भी ली जा सकती है। (iv) समुक्त परामर्श के निर्णय क्षेत्र को सामूहिक समझौते के निर्णय क्षेत्र से वृद्ध रखना चाहिए। (v) कार्य समितियों पर श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले सदस्य उसी संस्था के कर्मचारी होने चाहिए। (vi) प्रबंधकों को अपने कर्मचारियों से अपने लिए विश्वास पैदा करने का प्रयत्न करना चाहिए।

3 स्थायी आदेश (Standing Order) औद्योगिक संघर्षों को रोकने के लिए स्थायी आदेश भी एक महत्वपूर्ण साधन है अनुभव बताता है कि अनेक झगड़े इस प्रकार के होते हैं कि या तो कार्य के कोई नियम नहीं होते अथवा उन नियमों का ज्ञान नहीं होता। यह नियम व्यक्तिगत भी हो सकते हैं या अधिनियम द्वारा निर्धारित हो सकते हैं। इन आदेशों में कार्य के घटे, श्रमिकों की छुट्टियां, वेतन भिन्नता की तारीख मजदूरी की दर, प्राविडेंट फण्ड इत्यादि की सब बातों का उल्लेख होता है। ब्रिटेन में इस प्रकार की दशाएँ एवं शर्तें श्रमिक एवं सेवायोजकों के संघों के समुक्त समझौते के द्वारा निश्चित की जाती हैं। भारत में इस पक्ष में औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम 1946 पास हो चुका है जिसके अनुसार 100 या अधिक कर्मचारियों की भर्ती करने वाले कारखानों को निश्चित अधिकारी के पास इस संघर्ष में नियम भेजना आवश्यक होता है। 1961 में इस दूसरे उद्योगों में जिसमें 100 से कम कर्मचारी हो लागू करने का अधिकार दिया गया है।

4 समुक्त औद्योगिक परिषद् इन परिषदों में श्रम और पूँजी दोनों के ही समान प्रतिनिधि होते हैं। इनका मुख्य उद्देश्य सेवायोजकों व श्रमिकों के बीच एक ऐसा वातावरण पैदा करना होता है जिनमें दोनों ही पक्ष कभी-कभी मिलकर चल सकें। ये परिषदें श्रमिकों व सेवायोजकों के हितों की रक्षा के लिए पारस्परिक समझौता करती हैं।

इन परिषदों की सफलता के लिए यह आवश्यक है कि श्रमिक व सेवायोजक दोनों के संगठन मजबूत हो और दोनों ही देशभक्ति की भावना से परिपूर्ण हों।

5 मजदूरी परिषद् मजदूरी परिषद् का संगठन श्रमिकों और सेवायोजकों व समान अनुपात में प्रतिनिधियों व कम से कम तीन बाहरी विशेषज्ञ के सामंजस्य में होता है। इनका प्रमुख कार्य न्यूनतम मजदूरी की दर व कार्य करने की दशाओं के निर्धारण करने में योग देना है।

6 सामूहिक सौदेबाजी यह सेवायोजक और श्रमिक दोनों पक्षों में होने वाला समझौता है जो संघर्ष के कारणों को बहुत कुछ कम कर देता है। इसकी विस्तृत विवेचना हमने एक वृत्तक अध्याय में की है।

भारत में औद्योगिक झगड़ों को रोकने तथा निपटाने की विद्यमान व्यवस्था (Machinery for the Settlement of Industrial Disputes)

भारत में औद्योगिक संघर्षों को रोकने और उनको तय करने के लिए पढ़ती व्यवस्था सन् 1929 में व्यापारिक संघर्ष अधिनियम द्वारा की गई थी। इस अधिनियम के द्वारा सरकार को यह अधिकार दिया गया कि जहाँ वह उचित समझे, औद्योगिक

सघर्षों में हस्तक्षेप कर सकती है। इस अधिनियम के अन्तर्गत झगड़ से संबंधित किसी पक्षकार की प्राथना पर सरकार झगड़ा सुलझाने के लिए एक जाच अदालत और समझौता बोर्ड बना नियुक्त कर देती थी। किंतु इसके निष्पक्ष पक्षकारों पर अनिवाय रूप से बाधित न होने के कारण उक्त व्यवस्था से कोई लाभ नहीं हुआ। (सन 1938 में बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम पास किया गया जिसमें मेवायाजको द्वारा श्रम सभा की अनिवाय मायता रोजगार की शर्तों का श्रमिकों को ज्ञान कराना औद्योगिक अदालत की स्थापना का प्रावधान था। 1946 में बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम का प्रतिस्थापक बम्बई औद्योगिक सभ्य अधिनियम पास किया गया। 1947 में भारत सरकार ने औद्योगिक सभ्य अधिनियम पास किया जिसका संशोधन 1956 में हुआ। औद्योगिक सघर्षों के निपटाने के सभ्य में वर्तमान में यही प्रमुख अधिनियम है। इस अधिनियम में अंतर्गत औद्योगिक विवादों के निपटाने हेतु निम्नलिखित व्यवस्थाएँ हैं—

1 कारखाना समिति (Works Committees) प्रत्येक कारखाने में अच्छे औद्योगिक सभ्य स्थापित करने के लिए कारखाना समितियाँ बनाई गई हैं जिनमें श्रमिकों व सेवायोजकों के बराबर बराबर प्रतिनिधि रहते हैं। इन समितियों का उद्देश्य श्रमिकों एवं मालिकों के मध्य दैनिक जीवन में उत्पन्न होने वाले छोटे मोटे झगड़ों को रोकना और अच्छे पारस्परिक सभ्य स्थापित करना है।

2 समझौता अधिकारी (Conciliation Officers) समझौता अधिकारी श्रमिक व मालिक दोनों पक्षों को एकट्ठा लाकर आरंभ में ही झगड़ को निपटने का प्रयत्न करते हैं। यदि दोनों पक्षों में समझौता हो जाता है तो दोनों पक्ष इस पर हस्ताक्षर कर देते हैं और यह समझौता दोनों पक्षों को मानना पड़ता है। यदि समझौता अधिकारी के प्रयत्न असफल रहते हैं तो वह अपनी रिपोर्ट सरकार को भेज देता है। तत्पश्चात् सरकार झगड़ को समझौता मंडल या जाच यायालय को सौंप देती है।

3 समझौता का सुलह मंडल (Board of Conciliation) सरकार औद्योगिक सघर्षों को निपटाने के लिए एक मंडल भी नियुक्त कर सकती है जिसमें एक चेयरमन और दो चार सदस्य होते हैं। उनकी संख्या सरकार निर्धारित करती है। समस्या में मालिकों तथा श्रमिकों के बराबर बराबर प्रतिनिधि होते हैं। समझौता मंडल को दो माह के अंदर ही समझौते का अपना प्रयत्न समाप्त करना होता है। इसे भी अपनी सफलता या असफलता के संबंध में सरकार को रिपोर्ट देनी पड़ती है।

4 जाच यायालय (Court of Inquiry) जब कोई औद्योगिक सभ्य समझौता अधिकारियों या समझौता मंडल द्वारा नहीं निपटाया जा सकता तो इसे जाच यायालय में भेज दिया जाता है। इस प्रकार के यायालय में एक या दो स्वतंत्र व्यक्ति होते हैं। यह जाच यायालय औद्योगिक सघर्ष के बारे में आवश्यक जाच कर माह के अंदर अपनी रिपोर्ट सरकार को प्रेषित कर देता है।

5 श्रम ट्रिब्यूनल (Labour Tribunal) किसी मामले में संबंधित औद्योगिक सघर्ष के निष्पक्ष के लिए उपयुक्त एक या अधिक श्रम यायालय को नियुक्ति सरकार कर सकती है। श्रम यायालय निम्नलिखित मामलों पर निष्पक्ष दे सकता है—

(अ) सेवायोजकों द्वारा स्थायी आदेशों के अंतर्गत जारी किए गए आदेश की शुद्धता एवं बद्धता।

(क) श्रमिकों की सेवाभुक्ति करने के मामले।

(ख) किसी विशेष सुविधा को वापस लेने संबंधी मामले।

(ग) हड़ताल या तालाबंदी की वैधता के मामले।

(घ) अन्य मामले।

6 औद्योगिक ट्रिब्यूनल (Industrial Tribunal) औद्योगिक ट्रिब्यूनल का गठन प्रादेशिक सरकारों द्वारा औद्योगिक विवादों पर निर्णय देने के लिए किया जाता है। इसे निम्नलिखित मामलों पर निर्णय देने का अधिकार है—

(i) मजदूरी उसके भुगतान की अवधि व नीति संबंधी मामले।

(ii) बोनस, लाभभागिता, प्राविडेण्ट फण्ड संबंधी मामले।

(iii) क्षतिपूरक व अन्य भत्तों संबंधी मामले।

(iv) काम के घटे व विश्राम-मध्याह्न के मामले।

(v) सवेतन अवकाश व सार्वजनिक छुट्टियों संबंधी मामले।

(vi) श्रमिक छुट्टी व उपक्रम को बदलने के मामले।

(vii) विवेकीकरण संबंधी मामले।

(viii) अनुशासन के लिए नियम संबंधी मामले।

(ix) अन्य मामले।

7 राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल (National Tribunal) इसके कार्यक्षेत्र में राष्ट्रीय महत्व के मामले या ऐसे मामले जो एक से अधिक राज्यों से संबंधित हैं, आते हैं। इसके सामने जब कोई विवाद विचारणीय होता है तो उस समय किसी अन्य श्रम न्यायालय या औद्योगिक ट्रिब्यूनल को निर्णय देने का अधिकार नहीं है।

8 पक्ष-निर्णय (Arbitration) किसी भी औद्योगिक संघर्ष को संबंधित पक्षों द्वारा लिखित ठहराव द्वारा पक्ष-निर्णय हेतु संबन्धित किया जा सकता है।

औद्योगिक संघर्ष को रोकने संबंधी उपाय

उपर्युक्त व्यवस्थाओं का उद्देश्य औद्योगिक संघर्षों को समझाना और उनके संबंध में निर्णय देना है लेकिन ऐसे प्रयास भी किये गये हैं जिनमें औद्योगिक संघर्षों को जन्म न मिले। इस संबंध में प्रमुख प्रमाण निम्नलिखित हैं—

1 अनुशासन संहिता सन 1957 में भारतीय श्रम सम्मेलन में अनुशासन संहिता संबंधी प्रस्ताव पारित किया गया जिसका उद्देश्य सेवायोजकों तथा श्रमिकों में यह आशा रखना है कि पारस्परिक समझौता तथा विचार विमर्श द्वारा अपनी समस्याओं और मतभेदों का समाधान करेंगे। अनुशासन संहिता में निम्नलिखित बातें सम्मिलित हैं—

(i) बिना उचित नोटिस के तालाबंदी व हड़ताल नहीं की जा सकती।

(ii) विभिन्न दलों को बिना एक-दूसरे से परामर्श किये कोई एक-पक्षीय कार्य नहीं किया जा सकता।

- (iii) 'धीरे कार्य करो' की नीति नहीं अपनायी जायेगी और न ही जानबूझकर समय या सम्पत्ति की क्षति पहुँचायी जायेगी।
- (iv) दोनों पक्षों को कोई ऐसा कार्य नहीं करना चाहिए जिससे कारखाने की औद्योगिक शांति भंग हो।

अनुशासन संहिता में 180 सेवायोजकों तथा 166 ऐसे मजदूर संघों की स्वीकार किया गया है, जो किसी केन्द्रीय नियोजक अथवा श्रम संघ के मददगार नहीं हैं। यह संहिता सांख्यिक क्षेत्र के उन उद्योगों पर भी लागू होती है जो कंपनियों या निगम के रूप में चलाये जा रहे हैं।

2 औद्योगिक शांति - नवम्बर 1962 में सेवायोजकों एवं श्रमिकों की केंद्रीय समिति की संयुक्त बैठक में एक औद्योगिक शांति प्रस्ताव पारित किया गया था। इस प्रस्ताव में देश में आपत्तिकांक्षित स्थिति में उत्पादन कार्य में विघ्न न डालने तथा उत्पादन में ढील न डालने का निश्चय किया गया। इसके अतिरिक्त उत्पादन को अधिकतम करने तथा प्रयासों को हर सम्भव उपाय से प्रोत्साहित करने का संकल्प लिया गया।

3 संयुक्त प्रबंध परिषदें (Joint Management Councils) सन् 1948 की औद्योगिक नीति में श्रमिकों के प्रबंध में भाग लेने के, महत्त्व पर प्रकाश डाला गया। फलतः अनेक औद्योगिक उपक्रमों में संयुक्त प्रबंध परिषदों की स्थापना की गई। सन् 1974 में देश में 131 उपक्रमों में संयुक्त प्रबंध परिषदों की व्यवस्था थी। 31 अक्टूबर 1905 को सरकार के शॉप स्तर और प्लान्ट स्तर पर संयुक्त परिषदें स्थापित करने की योजना घोषित की है।

4 संयुक्त विचार-विमर्श (Joint Consultative Boards) : पारस्परिक विचार-विमर्श द्वारा एक दूसरे पक्ष की स्थिति और कठिनाई समझने तथा आपसी द्वेष एवं स्नेह को समाप्त करने के लिए संयुक्त विचार-विमर्श की स्थापना की गई। राष्ट्रीय स्तर पर इस प्रकार के बोर्डों की स्थापना सन् 1952 में 'Joint Consultative Board of Industry and Labour' के नाम से की गई।

5 मजदूरी मण्डल (Wage Boards) सन् 1947 के भारतीय श्रम सम्मेलन में देश के प्रमुख उद्योगों में मजदूरी मण्डलों की स्थापना का निश्चय किया गया। देश में इस समय लगभग 73 प्रमुख उद्योगों में मजदूरी मण्डल स्थापित किये जाते हैं।

6 ऐच्छिक मध्यस्थता (Voluntary Arbitration) : जून 1964 में औद्योगिक विवाद (संशोधन) अधिनियम के अंतर्गत ऐच्छिक मध्यस्थता के आधार पर किये गये निर्णयों को भी वैधानिक मान्यता प्रदान की गई है। इस व्यवस्था ने लागू होने में बहुत से औद्योगिक संघर्ष स्वैच्छिक पंच निर्णय द्वारा निगूना हो गए हैं। सन् 1967 में सरकार द्वारा एक 'राष्ट्रीय पंच निर्णय प्रोत्साहन मण्डल' स्थापित किया गया है।

भारतीय औद्योगिक शांति व्यवस्था का मूल्यांकन एवं सुझाव

1967 में राष्ट्रीय श्रम आयोग की स्थापना हुई जिसकी रिपोर्ट 1969 में प्राप्त हुई। इस आयोग ने विद्यमान औद्योगिक संबंध मजदूरों की जानकारी के अभाव

कमियों में पूर्ण पाया। आयोग के अनुसार 1959 और 1966 के बीच नैत्रीय शांति व्यवस्था ने जिन सघर्षों को मुलजाने का प्रबंध किया उसमें 57% से 87% मामलों में सफलता प्राप्त हुई। अन्य विवाद या तो पक्ष-निर्णय से अथवा आपसी बातों से तय हुए। आयोग ने बताया कि औद्योगिक संबंध मशीनरी की प्रमुख कमियां निर्णयों में देरी, व्यय, मशीनरी की एडवांस प्रवृत्ति व राजकीय स्वेच्छात्मक निर्णय आदि से संबंधित हैं। राजनीतिक दबावों व हस्तक्षेप में आक्षेप भी लगाए गए हैं। अतः राष्ट्रीय श्रम आयोग ने औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए हैं

(क) औद्योगिक संबंध आयोग का गठन : आयोग ने राष्ट्रीय एवं प्रादेशिक स्तर पर औद्योगिक संबंध आयोग नियुक्त करने का सुझाव दिया है जो मजदूरों तथा न्याय प्रणाली दोनों के कार्य करेगा। इनके अन्य कार्य श्रमिक सघ को मान्यता देना आदि होंगे। इसमें न्यायालयों के जज आदि के स्तर के व्यक्ति होंगे।

(ख) श्रमिक न्यायान्वय : श्रमिकों के सघों का श्रमिक न्यायालयों द्वारा फैसला हो सके इसके लिए प्रत्येक राज्य में श्रमिक न्यायालय की स्थापना का सुझाव राष्ट्रीय श्रम आयोग ने दिया है।

(ग) सामूहिक समझौतों को प्रोत्साहन : आयोग ने सामूहिक समझौतों की प्रणाली के क्रमशः विकास पर बल दिया है। राष्ट्रीय श्रम आयोग का विश्वास है कि प्रारंभ में न्याय प्रणाली आदि की आवश्यकता की प्रणाली फिर क्रमशः उद्योग शांति व मजदूर स्वयं अपने विवाद तय करना सीख लेंगे।

(घ) संयुक्त प्रबंध : श्रमिकों को प्रबंध में हिस्सा दिया जाना चाहिए। आयोग का विचार है कि इस कार्य के लिए कार्य गतिविधि के ही अधिकारों और वर्तकों का बंटाना उचित रहेगा।

(ङ) अनुचित कार्यों पर नियंत्रण : आयोग ने श्रमिकों के द्वारा की जाने वाली अनुचित कार्योंवाही को रोकने के लिए दण्ड की व्यवस्था का सुझाव दिया है। इस प्रकार की अनुचित क्रियाओं की सूची तैयार की जानी चाहिए।

बी० बी० गिर के सुझाव श्री बी० जी० गिर ने देश में औद्योगिक सघों को रोकने व औद्योगिक शांति स्थापित करने के लिए निम्नलिखित महत्वपूर्ण सुझाव दिए हैं।

1. आंतरिक समझौता औद्योगिक सघों का निपटारे के लिए आंतरिक समझौते की नीति अपनानी चाहिए अर्थात् श्रम और पूंजी का स्वयं अपने सघों का निपटारा ही पूर्ण सतत्ता प्रेमी चाहिए।

2. संकटकालीन व्यवस्था : यदि किसी उद्योग में संकटकालीन व्यवस्था पैदा हो जाए तो ऐसी स्थिति में सरकार को हस्तक्षेप करके ऐसा आदेश जारी करना चाहिए जो सभी पक्षों को मान्य हो।

3. संयुक्त परिषदें औद्योगिक स्तर पर ही औद्योगिक सघों का निपटारा होता चाहिए और इस कार्य में संयुक्त परिषदें सक्रिय योगदान दे सकती हैं।

4 ऐच्छिक समझौता व्यवस्था - यदि सयुक्त परिषदें संधियों का निपटारा करने में असमर्थ सिद्ध हो तो दोनों पक्ष अपनी सहमति से मामले को समझौता व्यवस्था के अंतर्गत किसी समझौता व्यवस्थापक के पास भेज देना चाहिए और उनका निर्णय दोनों पक्षों का मान्य होना चाहिए ।

5 सामूहिक समझौता - यह अधिक श्रेष्ठ होगा कि सेवायोजक व श्रमिक आपस में बातचीत करके एक समझौते पर हस्ताक्षर कर दें और कार्य करने के दौरान दोनों पक्ष उनका पालन करना अपना कर्तव्य समझें ।

6 प्रतिबंधक उपाय औद्योगिक शांति स्थापित करने के लिए हर स्तर पर यही प्रयत्न होना चाहिए कि झगड़ा उत्पन्न ही न हो । इस हेतु समझौते की व्यवस्था के तीन मुख्य कार्य होने चाहिए—(अ) ऐच्छिक समझौते के यत्न को सुदृढ़ बनाया जाए, (ब) ऐच्छिक समझौते को रजिस्टर्ड किया जाए, (घ) स्वस्थ औद्योगिक संबंधों का विकास किया जाए ।

7 सार्वजनिक हित सामूहिक रूप से समझौता कराने की सस्या का अस्तित्व इस बात पर निर्भर करता है कि श्रमिक और सेवायोजक इस सीमा तक सार्वजनिक हित में अपने सयुक्त संबंध को बनाए रखने की क्षमता व तत्परता रखते हैं । औद्योगिक प्रजा-तन्त्र की भाव यह है कि संधय में संबंधित पक्षों को औद्योगिक संबंधों की अत्यधिक सम्य धारणा को अपनाना चाहिए जिसकी विशेषता झगड़े करने में नहीं बल्कि विचार विमर्श करने में है ।

अध्यक्ष सुभाष भारत में आर्थिक विकास के लिए यह आवश्यक है कि औद्योगिक क्षेत्र में शांति बनी रहे । श्रमिकों को उचित मजदूरी देकर कार्य की दशा में सुधार करके और प्रबंध में भागीदार बनाकर उन्हें उद्योगों में महत्वपूर्ण स्थान देना चाहिए । महात्मा गांधी के शब्दों में 'नौकर और मालिक के संबंधों को स्वार्थ की भावना से आबद्ध न होकर एक दूसरे के सुख की भावना पर निर्भर होना चाहिए । तेन-देन की नीति पर स्थिर न होकर पारस्परिक सहानुभूति पर स्थिर रहना चाहिए ।' मजदूर और उद्योगपति दोनों ही एक मार्ग के राही हैं, एक रथ के दो चक्र हैं और एक साधना व दो साधक हैं । इनके पारस्परिक संबंध अच्छे होने चाहिए ताकि संधय दीर्घातिशोध्य समझौते द्वारा निपटारा जा सके । इसी से देश की व श्रमिका तथा उद्योगपतियों की भलाई निहित है । श्रम और पूँजी व मध्य शांतिपूर्ण अवस्था की स्थापना के लिए निष्पक्ष के रूप में निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1 श्रम प्रबंध संबंधों के बारे में सभी प्रमुख सूचनाएं प्रकाशित करने की नीति अपनानी चाहिए ।

2 सेवायोजक एवं प्रबंधकों के बीच समय-समय पर सयुक्त सम्मेलनों की व्यवस्था होनी चाहिए ताकि यदि सेवायोजकों के बीच किसी प्रकार की गलतफहमी है तो यह दूर हो जाए ।

3 श्रमिकों को न्यायोचित मजदूरी देने की दृढ़ नीति अपनानी चाहिए। झगड़ों का एक मुख्य कारण मजदूरी और महंगाई की विपरीतता है। मूल्य बढ़ते हैं परंतु उनके अनुरूप ही मजदूरी में उसी अनुपात में वृद्धि नहीं होती। यदि खास तौर से महंगाई के भत्ते में मूल्य स्तर के आधार पर वृद्धि हो तो यह समस्या हल हो सकती है।

4 श्रमिक के असंतोष को दूर करने के लिए श्रम कल्याण में कार्य का बड़ा सहयोग रहता है। श्रम कल्याण की सुविधाएं उपलब्ध होने से एक तो मजदूर के चरित्र का विकास होता है और वह अधिक उत्तरदायी तथा अनुशासित होता है और साथ ही उनके मन में उद्योगपति के लिए कटुता भी कम होती है।

5 अखिल भारतीय स्तर पर विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना बनाई जानी चाहिए।

6 मजदूर एक जीवन प्राणी है। उसका एक व्यक्तित्व होता है, भावनाएं और समस्याएं होती हैं। उनको समझकर ही प्रबंधकों को उनमें व्यवहार करना चाहिए। आज के युग में औद्योगिक मनोविज्ञान में महत्वपूर्ण विषय है।

7 श्रमिकों का जीवन सुखी हो इसके लिए इन्हें कानूनी संरक्षण मिलना चाहिए।

8 जो श्रमिक अपनी दशा में सुधार करने को उत्सुक हैं उन्हें तकनीकी प्रशिक्षण देने की व्यवस्था करनी चाहिए।

9 औद्योगिक उत्पादन से संबंधित सभी विषयों में श्रमिकों का सहयोग लेना चाहिए।

10 जहां तक व्यावहारिक हो वहां तक श्रमिकों को लाभ में भाग देने की व्यवस्था करनी चाहिए।

11 श्रमिकों को बढ़ता हुआ रोजगार मिलने की व्यवस्था होनी चाहिए।

12 स्वतंत्र सभी के लिए वास्तविक, सामूहिक सौदेबाजी की व्यवस्था होनी चाहिए।

13 शिकायतों के गंभीर रूप धारण करने से पहले ही उन्हें दूर करने के लिए उपयुक्त व्यवस्था होनी चाहिए। शिकायतों पर कार्यवाही करने समय निम्नलिखित सिद्धांतों को ध्यान में रखना चाहिए। (अ) शिकायत सुनने का स्थान शांतिपूर्ण एवं एकाकी होना चाहिए, (ब) श्रमिक को अपने ढंग से अपनी शिकायत करने का अवसर देना चाहिए। (स) शिकायत करने वाले कमचारों को शिकायत सुने जाने की अवधि में सन्तुष्ट रखने के लिए प्रयास करना चाहिए। (द) यदि शिकायत सुनने वाला अधिकारी अपना निर्णय तत्काल नहीं देता तो उसे पीड़ित श्रमिक को यह बतला देना चाहिए कि वह अगला कदम क्या और कब उठायेगा। इससे वह अनुभव करने जोगेगा कि प्रबंध उससे मामले में न्यायोचित व्यवहार को सत्पर है।

14 समाज की अर्थव्यवस्था में परिवर्तन किया जाना चाहिए अर्थात् समाजवाद की स्थापना ही जानी चाहिए। समाजवाद में उत्पादन लाभ के लिए नहीं समाज के कल्याण के लिए किए जाते हैं। अतः इनमें व्यक्तित्वगत लाभ के लिए शोषण का प्रश्न

नहीं होता। परंतु जब तक पूरे समाज में समाजवादी रचना नहीं हो जाती श्रमिकों का सघर्ष भी समाप्त नहीं होगा। केवल राष्ट्रीयकरण से मजदूरों का असंतोष दूर नहीं हो सकता। सरकारी कारखानों व उपक्रमों से भी हड़ताएँ होती हैं। परंतु पूर्ण समाजवाद में यह समस्या काफ़ी सीमा तक कम हो जाती है इसमें सन्देह नहीं है।

15 13 फरवरी 1978 को नई दिल्ली में भारतीय नियोजता परिषद द्वारा आयोजित पाचवें औद्योगिक सबंध सम्मेलन में उद्योग व्यापार तथा औद्योगिक सबंधों में दिनचर्या रखने वाले तत्त्वों को औद्योगिक सबंधों में संबंधित कानूनों पर विचार-विमर्श करने का एक उपयोगी अवसर दिया।

इस सम्मेलन में भाग लेने वालों ने औद्योगिक विवादों को कम करने के लिए कई सुझाव दिए गए—

(i) अखिल भारतीय नियोजता संगठन के अध्यक्ष श्री क० एन० मोदी ने कहा कि श्रम नीति तथा उसको अमल में लाये जाने वाले कानून ऐसे होने चाहिए जिससे रोजगार के अवसरों तथा उत्पादन की वृद्धि में सहायता मिले। उन्होंने कहा कि मालिक सौदेबाजी को आश्रय और प्रोत्साहन देंगे परंतु यह विचार कि अल्पसंख्यक यूनियन को सौदेबाजी में शामिल किया जाना चाहिए उनको पसंद नहीं आता। उनकी सलाह थी कि मालिकों को बहुसंख्यक यूनियन से सौदेबाजी में दृढ़ता से काम लेना चाहिए और सबको खुश रखने के प्रलोभन से बचना चाहिए।

(ii) ह्यूमनायर्स फंडेशन आफ इंडिया के अध्यक्ष नवल टाटा ने कहा कि हड़ताल को परिस्थितियों से सर्वथा असंगत नहीं देखा जाना चाहिए, लेकिन यह सवाल उन्होंने स्वयं उठाया उस पर विस्तार से विचार नहीं किया।

(iii) सार्वजनिक उपक्रमों की स्टैंडिंग बार्म्फ़ेंस के अध्यक्ष जी मोहम्मद फजल ने इस बात पर अफसोस व्यक्त किया कि भारतीय अर्थव्यवस्था भारत के लगभग साधनी साथ स्वतंत्र हुए दक्षिण-पूर्व एशिया के अनेक देशों से पिछड़ी हुई है।

(iv) केंद्रीय श्रम मंत्री वा यह कहना सही है कि औद्योगिक सबंधों को समाज में हुए परिवर्तनों के सदम में देखा जाना चाहिए। उनका विचार है कि औद्योगिक सबंधों के बारे में नीति निर्धारित करते समय कुछ तथ्यों को जरूर ध्यान में रखना चाहिए। ये तथ्य हैं स्वामित्व का स्वरूप उत्पादन की तकनीकी, सरकार का स्वरूप तथा उसकी विशिष्टताएँ, जनमत की दिशा देने के माध्यम और मालिक तथा मजदूरों द्वारा उठाए जाने वाले कदमों की सामाजिक स्वीकृति प्राप्त सीमाएँ। उनका सुझाव है कि मालिक-मजदूरों का एक गोलमेज सम्मेलन बुलाया जाना चाहिए जिसमें राष्ट्रीय स्तर पर श्रमिक सबंधों के बारे में खुले दिल से और गहराई से बहस भुवाहसा हो और बिना किसी तीसरे पक्ष के हस्तक्षेप के वे अपनी समस्याओं का सर्वसम्मति में हल निवाला की कोशिश करें।

औद्योगिक संबन्ध एवं योजनाएँ (Industrial Relations and Plans)

प्रथम पंचवर्षीय योजना में इस बात पर जोर दिया गया कि औद्योगिक शान्ति बनाए रखना राष्ट्रीय हित की दृष्टि से महत्वपूर्ण है। साथ ही योजना में आपसी सह-स्रोतो, सामूहिक मोदेबाजी, तथा ऐच्छिक पञ्चनिर्णय पर जोर दिया गया। प्रथम योजना में सिफारिश की गई कि "राज्य को अपने हाथ वैधानिक शक्ति से सशक्त करने चाहिए जिससे अन्य उपाय असफल होने पर सरकार द्वारा किए गए निर्णय सुनिश्चित हो सकें।"

योजना में दो अन्य तथ्यों पर बल दिया गया—(1) श्रमिकों को बिना किसी बंधन के सघ बनाने तथा सम्मिलित होने एवं सामूहिक मोदेबाजी करने, और (2) सेवायोजक और नियोजता सचस सहभागिता के रूप में वृद्धि करने के प्रयत्न करना चाहिए। वैधानिक विधि में विवादों का निपटारा करने पर इच्छापूर्वक शान्ति का वातावरण औद्योगिक क्षेत्र में नहीं बन पाता। इसी प्रकार न्यायिक विधि में परिणाम विचार्य से प्राप्त होते हैं एवं प्राप्त निर्णय के सही होने की सम्भावना बेहतर कम रहती है। अतः आयोग ने यह निर्णय लिया कि परिवाद निवारण की सचस ऐच्छिक विधि यह है कि सेवायोजक एवं नियोजता का बिना किसी तीमरे पक्ष के आपसी सहयोग तथा परिवाद निवारण के लिए एक साथ बैठाया जाए। परिवाद निवारण की दृष्टि से सलाहकार समितियाँ पहला चरण है।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना में आयोग ने यह निर्णय लिया कि सभी स्तरों पर यथासम्भव विवादों को टाला जाय। क्योंकि निर्णयों को उचित ढंग में लागू न करने पर श्रम तथा प्रवधकों में मनभुगव उग्र रूप धारण कर लेता है। समझौता होने तक यथासम्भव यह प्रयत्न करना चाहिए कि विवाद उत्पन्न न हो। इस योजना से प्रतिरोधात्मक उपाय पर अधिक जोर दिया गया अर्थात् विवाद पर दिए गए निर्णय का पालन न करने जाने के लिए कठोर आर्थिक दृष्टि का प्रवध किया गया। आयोग ने श्रम सगठनों एवं कार्य समितियों के कार्यप्रणाली के समुचित अनर पर अधिक जोर दिया जिससे किसी प्रकार का श्रम उत्पन्न न हो। अतः आयोग ने समुचित विचार प्रणाली की आवश्यकता का अनुभव किया। इसके अतिरिक्त प्रवधकीय समितियों पर बल दिया गया।

तृतीय योजना में नैतिक उपायों पर बल दिया गया। वैधानिक मान्यता पर अनुशासन सहिता का नियमन इस तथ्य का परिणाम है। आयोग में ऐच्छिक पञ्चनिर्णय पर बल देते हुए इस दिशा में हुए प्रयासों में श्रमिक सहयोग को मान्यता प्रदान की गई। इस प्रकार नैतिक प्रयास के लिए श्रमिकों की शिक्षा की व्यवस्था की जानी चाहिए तथा समुचित प्रवध समितियों का द्रुत गति से विकास किया जाय।

चतुर्थ पंचवर्षीय योजना में श्रमिक सघ पर अधिक जोर दिया गया। योजना आयोग ने समुचित प्रवध समितियों की स्थापना पर जोर देते हुए श्रमिकों के सहसंबन्ध, उचित मजदूरी और अच्छी कार्य की दशाये आदि की समुचित व्यवस्था को भी महत्वपूर्ण अंग समझते हुए पर्याप्त महत्व प्रदान किया।

पाँचवीं पंचवर्षीय योजना : पाँचवी योजना में इस सबंध में नौ नई सबंधी कोई व्यापक परिवर्तन नहीं हुआ है और औद्योगिक शांति के आर्थिक सामाजिक पक्षों पर जोर दिया गया। इस सबंध में सामूहिक सौदेबाजी पर जोर दिया जाना, प्रबंध में श्रमिकों द्वारा भाग लेने की योजना बनाना तथा औद्योगिक सबंधों एवं सबंधित मामलों के लिए एक 'NAB' (National Apex Body) का कायम किया जाना महत्वपूर्ण है।

छठी पंचवर्षीय योजना : इस योजना में पिछली नीतियों को जारी रखने का प्रावधान है।

औद्योगिक सबंध नीति की एक महत्वपूर्ण बात राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था, कुशल प्रबंध एवं श्रमिकों के हितों को ध्यान में रखते हुए प्रबंध के सभी स्तरों पर प्रभावशाली और अर्बपूर्ण सहभागिता की योजना तैयार करना और लागू करना है।

औद्योगिक सबंध विधेयक (Industrial Relation Bill)

औद्योगिक सबंधी अधिनियमों को दिनांक बनाने की दृष्टि से 30 अगस्त 1978 को लोक सभा में केंद्रीय श्रम मंत्री ने औद्योगिक सबंध विधेयक (Industrial Relations Bill) प्रस्तुत किया जिसे अब Select Committee के विचारार्थ भेज दिया गया है।

उद्देश्य (Objects)

इस विधेयक का उद्देश्य (1) वर्तमान तीन कानूनों (i) औद्योगिक विवाद अधिनियम (Industrial Disputes Act, 1947) (ii) औद्योगिक नौकरी (स्टैंडिंग आदेश) अधिनियम [Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946] व (iii) श्रम संघ अधिनियम (Trade Unions Act, 1926) के प्रावधानों का एकीकरण करना (2) देश के औद्योगिक सबंधों को नियमित करने के लिए एक विस्तृत कानून बनाना (3) राज्यों के औद्योगिक सबंध सबंधी कानूनों में कुछ प्रावधानों एवं अनुशासन संहिता का समावेश करना (4) राष्ट्रीय श्रम आयोग की कुछ महत्वपूर्ण सिफारिशों को लागू करने के लिए आवश्यक संशोधन करना है।

विधेयक की मुख्य बातें (Main Points of the Bill)

(1) विधेयक का कार्य क्षेत्र यह विधेयक विक्रय परिवर्तन, मनोरंजन सबंधी कार्यों में लगे उन सभी लोगों को कर्मचारी मानता है जिन्हें 1,000 प्रति माह से अधिक वेतन नहीं मिलता है।

(2) अनिवार्य सेवाएं विधेयक की प्रथम मूची में 12 उद्योग सम्मिलित किए गए हैं जिनके श्रमिकों की सेवाएं अनिवार्य सेवाएं मानी गई हैं। इन उद्योगों में हड़ताल और तालाबंदी निषेध कर दी गई हैं। इन उद्योगों में द्विपक्षीय वार्ता विफल होने पर औद्योगिक विवादों को अनिवार्य रूप से न्यायिकरण का पथ में पास फंसले के लिए भेज

दिया जाएगा। इन उद्योगों की संस्था सरकार आवश्यकता पड़ने पर बना सकती है।

(3) श्रम संघों पर प्रतिबंध : (i) श्रमिक संघों के रजिस्ट्रेशन के लिए उस उद्योग में काम करने वाले कम से कम 10% या 100 मजदूर दोनों में से जो कम हो, होने चाहिए (ii) सभी वर्तमान श्रम संघों को अपना रजिस्ट्रेशन इस विधेयक के पारित होने पर 6 माह के भीतर नये सिरे से कराना होगा (iii) किसी भी संघ में दो से अधिक गैर श्रमिक पदाधिकारी नहीं हो सकते हैं। (iv) श्रम संघों से मान्यता प्राप्त एजेंट या समितियाँ ही नियोक्ताओं से समझौता या वार्ता करने के अधिकारी होंगे। यह एजेंट कंपनी के तमाम कागजात देख सकते हैं लेकिन गुप्त बात मजदूरों से नहीं कहेंगे। यदि वे कहेंगे तो उन्हें 6 माह की सजा या 2,000 रुपये जुर्माना या दोनों दिए जा सकते हैं। (v) श्रम संघों के आपसी विवादों को अनिवार्य रूप से ट्रिब्यूनल या राष्ट्रीय श्रम आयोग को सौंप दिया जायेगा जिसका फैसला अंतिम होगा।

4 ले-आफ छुटनी व बंदी पर रोक : वे प्रतिष्ठान जहाँ 100 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं उन्हें ले-आफ। छुटनी या बंदी के लिए सरकार से पूर्व अनुमति लेनी होगी। ले-आफ में मुआयजा देय होगा जो पहले महीने में 50% और बाव के लिए 75% होगा।

5 विद्यमान वर्क समिति व बोर्ड आफ कान्सोलिडेशन के लिए प्रावधान का समापन : इनको समाप्त कर सरकार संघों की एक सूची तैयार करेगी जिसे किसी के पास विवादप्रस्त मामलों को निपटाने के लिए भेज सकती है। सामूहिक विवाद नियंत्रण के एजेंट नियोक्ताओं को 15 दिन का नोटिस देकर माग पत्र प्रस्तुत करेगा। नोटिस पर द्विपक्षीय चर्चा 60 दिन तक होगी। यदि मामला तय नहीं होता तो 60 दिन तक कासी-लिसान चलेगा। यदि फिर भी नहीं सुलझा तो सरकार विवाद को 60 दिन के अंदर न्यायाधिकरण या कोर्ट आफ इक्वायरी के पास भेज देगी। यह अपना फैसला 180 दिन व तेवर कोर्ट 90 दिन के अंदर दे देगा।

6 अवैध हड़ताल व तालाबंदी : अवैध हड़ताल शुरू करने या उसमें भाग लेने के लिए कर्मचारी को 3 माह की जेल या 100 रुपया जुर्माना या दोनों सजा दी जा सकती है। इसी प्रकार अवैध तालाबंदी के लिए सेवायोजक को 3 माह की सजा या 2,000 रुपये जुर्माना या दोनों ही दी जा सकती हैं। अवैध हड़ताल या तालाबंदी में भाग लेने को प्रेरित करने वाले व्यक्ति को 6 माह की सजा या 2,000 रुपये का जुर्माना या दोनों सजाएँ दी जा सकती हैं। किसी समझौता या अवार्ड के उल्लंघन पर एक वर्ष की सजा या 2,000 रुपये जुर्माना या दोनों सजाएँ दी जा सकती हैं। यदि कोई नेता अवैध हड़ताल करायेगा तो दो वर्षों के लिए उसे संघ से हटा दिया जायेगा। अवैध हड़ताल का आह्वान करने वाली संघ का रजिस्ट्रेशन रद्द कर दिया जायेगा।

7 अन्य प्रावधान : विधेयक के साथ अनुसूची चौथी संलग्न है जिसमें मनुष्य व्यवहारों () का वर्णन है जिसके अनुसार सेवायोजक न तो कंपनी संघ बना सकते हैं और न किसी संघ को सहायता दे सकते हैं। इसी प्रकार वे न तो संघ के कार्य में हस्तक्षेप कर सकते हैं और न ही कर्मचारियों को संघ के विभिन्न

काय मे भाग लेने मे रोक सकत हैं। थर्मिक न घराव कर सकते हैं और न बकटू रूल (Work To Rule) कर सकत हैं। व प्रवचक के आवास पर प्रदग्न व घरना भी नही दे सकते हैं।

निष्कथ इस विधयक की व्यापक रूप म कन् आलोचना की गई। थर्मिक सघा ने इसे थर्म विनोधी कहा। थर्मिका वा कहना है कि (अ) हडताल मजदूरों का एक मात्र हथियार है जिस बतमान विधयक छीनता है। (ब) आन वाली सेवाओं म हडताल नियम है। (स) अवैध हडताल के लिए कठोर दंड की व्यवस्था है। (द) बाह्य नेतृत्व न रहने स थर्मिक सघ प्रभावी नेत्र व न प्रदान कर सकेंगे। (य) हडताल पर जाने की जो प्रक्रिया निर्धारित की गई है उसम आप हडताल करना असमय हो जायेगा। (र) विवाद के समाधान की प्रक्रिया म काफी समय लगेगा। (ल) सघ का पजीयन भविष्य मे सरल नही रहेगा।

सेवायोजकों के संगठनों ने भी इस विधयक की बहुत-सी व्यवस्थाओं का विरोध किया। उनका कहना है कि सरकार म उन प्रावधानों को लागू कर दिया है जो आशुत काल मे लगाए गए थे। प्रतिष्ठानों म मानावदी व ले आफ आदिक उनके अधिकारों का हनन किया जा रहा है।

इस विल का व्यापक विरोध होने के फलस्वरूप सरकार को विल म सुधार के लिए ठोस सुझावों पर विचार करने के लिए तयार होना पड़ा।

आवश्यक सेवा अनुरक्षण अध्यादेश 1981

राष्ट्रपति न 76 जून 1981 को आवश्यक सेवा अनुरक्षण अध्यादेश जारी किया है। यह अध्यादेश केंद्र सरकार को किसी भी आवश्यक सेवा म हडताल रोकने का अधिकार प्रदान करता है।

अध्यादेश की मुख्य विशेषताएं इस प्रकार हैं—

(1) रेलवे टाकवर टेलीफोन बदरगाहों हवाई अड्डों विमान पतनों वकिंग पेट्रोलियम के गोचन और उपादन पेट्रोलियम और पेट्रोलेियम उत्पादों की सप्लाई और वितरण सावजीक सफाई व्यवस्था केंद्र सरकार के नियंत्रण मे सफाई व्यवस्था और अस्पताल रक्षा प्रतिष्ठानों स संबंधित सेवाओं आदि को आवश्यक सेवाओं के अंतर्गत रखा गया है।

(2) अध्यादेश सरकार को किसी ऐसे विषय जिसके बारे मे संसद को कानून बनाना का अधिकार है म संबंधित सेवाओं को भी आवश्यक सेवाएं घोषित करने का अधिकार प्रदान करता है।

(3) अध्यादेश म हडताल की व्यवस्था की गई है। यह अध्यादेश के अंतर्गत केंद्र सरकार को किसी भी आवश्यक सेवा म हडतालों को रोकने के लिए आदेश जारी करने का अधिकार प्राप्त होगा। ऐसा आदेश छह माह तक बंध रहेगा परंतु इस अवधि को और छह माह तक के लिए बढ़ाया जा सकता है।

(4) किसी गर कानूनी हडताल से किसी भी तरह संबंध रखने इसमे भाग

लेने वालों को जेल या जुर्माने की सजा दी जा सकती है। इसके अलावा दोषी के विरुद्ध इसके निलंबन सहित अनुशासनात्मक कार्यवाही भी की जा सकती है।

(5) गैर कानूनी हड़ताल के लिए लोगों को उत्तेजाना, भड़काना भी दंडनीय अपराध होगा और ऐसे व्यक्तियों के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही की जा सकेगी। अध्यादेश के अंतर्गत अपराध संज्ञेय होंगे। अध्यादेश के अंतर्गत इन अपराधों के सक्षिप्त मुकदमे चलाये जा सकने का प्रावधान है।

अध्यादेश से सरकार को किसी भी सेवा को आवश्यक सेवा घोषित करने का अधिकार प्राप्त हो जाता है। इस अध्यादेश को संसद के आगामी अधिवेशन में विधेयक का रूप दे दिया जायेगा, और वह विधेयक आगामी तीन वर्षों तक कार्यकारी रहेगा। अर्थात् व्यावहारिक रूप से किसी भी सेवा को आवश्यक सेवा घोषित करने तथा इसमें हड़ताल पर आगामी तीन वर्षों तक के लिए प्रतिबंध लगा दिया गया है।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारत में औद्योगिक संघर्षों के प्रमुख कारण क्या हैं? औद्योगिक शांति की स्थापना के लिए क्या कदम उठाए जा रहे हैं?
- 2 औद्योगिक विवादों को तय करने के लिए कानून में क्या उपाय निर्धारित किया गया है, विस्तार में बतनाइए।
- 3 "यदि भारतीय भ्रष्टाचार कारखानेदारों से मिलकर उत्पादन में वृद्धि नहीं करेंगे तो इससे केवल समाज को ही नहीं बल्कि उनके हितों को भी हानि पहुँचेगी।" इस कथन का विश्लेषण कीजिए।
- 4 विवेचना कीजिए कि हड़तालों श्रमिकों का अंतिम हथियार होता चाहिए।

अथवा

- श्रमिकों के हड़ताल करने के अधिकार की विवेचना कीजिए। किन परिस्थितियों में इन अधिकारों पर नियंत्रण किया जा सकता है? भारतीय व्यापारिक संघर्षों के इतिहास से उदाहरण देकर अपने उत्तर की पुष्टि कीजिए।
- 5 'हड़ताल अथवा तानाबंदी द्वारा जब किसी उद्योग में पूर्ण रूपेण अथवा अंशतः श्रम और सामग्री को क्षति पहुँचती है तो राष्ट्रीय लाभांश को भी नुकसान पहुँचना चाहिए जिससे आर्थिक कल्याण को भी जोड़ पहुँचती है।' (पीयू) मुख्य समस्याओं पर प्रकाश डालिए जिनका उन साधनों की प्राप्ति में बाधा करना पड़ता है जिसकी सहायता से यह अग्राह्य की जाती है कि औद्योगिक शांति कायम रखी जा सकती है।
 - 6 औद्योगिक मतभेदों के कारणों का वर्णन कीजिए। इन मतभेदों के समाधान में समझौता व्यवस्था और मध्यस्थता के महत्व का वर्णन कीजिए।

अथवा

समझौता, पंच-फैसला और मध्यस्थता के गुणों व अवगुणों का तुलनात्मक वर्णन कीजिए ।

अथवा

औद्योगिक मतभेदों के कारणों का वर्णन कीजिए । उनके समाधान में समझौता और पंच-फैसलों के महत्व का वर्णन कीजिए ।

सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining)

अर्थ और परिभाषा | सामूहिक सौदेबाजी शब्द का सर्वप्रथम प्रयोग अंग्रेजी श्रमिक आंदोलन के प्रमुख अध्येता और समर्थक मिडनी और ब्रिटिश बेन द्वारा 1891 में किया गया था। आधुनिक अर्थ में इस शब्द का प्रयोग 19वीं शताब्दी के पश्चात् से ही आरंभ हुआ।

सौदेबाजी शब्द से ही स्पष्ट है कि इसमें दो पक्ष एक-दूसरे के साथ मूलभाव करते हैं। सौदेबाजी को सामूहिक इसलिये कहते हैं क्योंकि श्रमिक वर्ग अपने हितों का समुक्तीकरण करके एक समूह के रूप में सौदा करते हैं। सेवायोजक भी चाह तो सामूहिक या अकेले सौदेबाजी कर सकते हैं। सामूहिक सौदेबाजी इस तथ्य पर आधारित है कि श्रम बाजार में अकेला श्रमिक अपनी सेवाओं के बदले में उचित प्रतिफल प्राप्त करने में प्रभावहीन रहता है। अकेले श्रमिक को श्रम बाजार की स्थिति का न तो ज्ञान होता है और न अवसर खोजने के लिए उपयुक्त साधन ही उपलब्ध रहते हैं। ऐसी स्थिति में श्रमिक श्रमसंघ को अपना एजेंट बना देता है तथा उसके द्वारा जिन शर्तों पर दशाओं पर समझौता किया जाता है उन्हें स्वीकार कर लेता है। (संक्षेप में, सामूहिक सौदेबाजी मजदूरों और सेवायोजकों के संगठित दलों द्वारा कार्य की संपूर्ण शर्तों के संबंध में सौदा करने की क्रिया का नाम है। इस प्रकार के समझौते में न केवल मजदूरी की दरें ही निर्धारित होती हैं बल्कि कार्य के घंटे, रात को कार्य करने, शालियों में काम करने, शर्मा-नुसार मजदूरी, अतिरिक्त कार्य की मजदूरी-दर, अवकाश व काम पर बटपारा आदि बातें भी शामिल की जा सकती हैं।

सामूहिक सौदेबाजी की कुछ परिभाषाएँ निम्नलिखित हैं—

1. ई० बोल्डिंग “सामूहिक सौदेबाजी श्रम का मूल्य संगठित क्रेताओं और विक्रेताओं के बीच निर्धारित करने की क्रिया का नाम है।”

इस परिभाषा में बोल्डिंग ने सामूहिक सौदेबाजी शब्द का प्रयोग केवल श्रम या सेवायोजकों के बीच सीमित नहीं रखा, बल्कि किसी भी वस्तु के क्रेता और विक्रेताओं

1. “Collective bargaining is the name given to the process of deciding the price (of labour) between organised groups of buyers and sellers.”
—E. Boulding

के सौदे के लिए प्रयुक्त किया है, परंतु अब इस शब्द का श्रमशास्त्र में केवल मजदूरी और सेवायोजकों के सौदे के लिए ही उपयोग होता है। दूसरी कमी इस परिभाषा में यह है कि सामूहिक सौदेबाजी केवल मूल्य के संबंध में नहीं बल्कि कार्य के घटे, अतिरिक्त कार्य की मजदूरी व अवकाश के संबंध में भी हो सकती है।

2 डेल्टोडर "सामूहिक सौदेबाजी शब्द का प्रयोग उस स्थिति के लिए किया जाता है जिसमें रोजगार की आवश्यक शर्तों का निर्धारण एक ओर श्रमिकों के एक समूह के प्रतिनिधियों व दूसरी ओर एक या अधिक सेवायोजकों के प्रतिनिधियों द्वारा सौदेबाजी की विधि से किया जाता है।"¹

3 सी० डब्ल्यू० स्पॉल्डिंग "औपचारिक और अनौपचारिक समायोजन की उन प्रक्रियाओं का नाम सामूहिक सौदेबाजी मालिक या उनके समूह और संगठित श्रमिक अपने अपने उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए एक-दूसरे के साथ संबंध बनाने की विधि में प्रयोग में लाते हैं।"²

4 हाव्सी "सामूहिक सौदेबाजी कर्मचारियों की एक संगठित संस्था तथा एक मालिक अथवा मालिकों का एक समिति जो प्रायः उचित अधिकार प्राप्त अभिकर्ताओं के माध्यम से कार्य करती है के बीच सौदेबाजी के द्वारा सेवायोजन की शर्तों को निश्चित करने का एक ढंग है।"³

सामूहिक सौदेबाजी के तत्त्व सामूहिक सौदेबाजी के उपर्युक्त विवरण से हमें इसके निम्नलिखित तत्त्वों का अभास मिलता है—

(i) सौदे की शर्तें इसके अंतर्गत मजदूरी की दर, कार्य के घटे, कार्य की पद्धति, पुराई अनेक बातें आती हैं जो व्यक्तिगत रूप से निश्चित नहीं होती बल्कि सघ द्वारा सामूहिक रूप से समूह के लिए निर्धारित होती है।

(ii) अनुबंध सामूहिक सौदेबाजी श्रम के विषय हेतु आवश्यक अनुबंध करने का एक साधन है।

(iii) सौदे को निश्चित करने की विधि सामूहिक सौदेबाजी में यह निर्धारित कर दिया जाता है कि सीदा दोनों पक्षों में किस प्रकार से होगा, उसके प्रतिनिधि कौन होंगे। प्रतिनिधि इस प्रकार के होने चाहिए जो सामूहिक सौदेबाजी करने के अधिकारी हों।

(iv) समझौते की व्याख्या सामूहिक शर्तों की निश्चित व्याख्या कर देनी चाहिए। इसका महत्त्व इसलिए है कि दोनों पक्षों के हित अलग अलग होने के कारण एक ही शर्त को परस्पर विरोधी व्याख्या हो सकती है।

1 'Collective bargaining is essentially a process in which employees act as a group in seeking to shape conditions and relationships in their employment —Dale Yoder, *Personal Principles and Policies*, Second Edition p 97

2 C. W Spaulding *An Introduction to Industrial Sociology*,

3 आर० एफ० हाव्सी ज० बिस्टर द्वारा रचित "Reading in Labour Economics and Industrial Relations," p 148.

सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया (Collective Bargaining Procedure)

सामूहिक सौदेबाजी के अवगत औद्योगिक वाता में वृद्धि करने के लिए नेवा-योजकों द्वारा एकपक्षीय निर्णय नहीं लिया जाता है, थमसंधों को मान्यता प्रदान की जाती है और उचित वातावरण नयार किया जाता है। संक्षेप में, सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया को कई चरणों में बाटा जा सकता है, जैसे—(अ) उचित वातावरण तैयार करना, (ब) समस्या के अनुरूप उपयुक्त समाधान प्रणाली का चयन करना, (स) विवाद निवारण के लिए पक्ष-निर्धारण करना, (द) विचार-विमर्श के उपरांत किसी उपयुक्त निर्णय पर पहुंचना, और (ए) निर्णय को क्रियान्वित करना।

सामूहिक सौदेबाजी की प्रक्रिया को नीचे चित्र द्वारा दर्शाया गया है—



सामूहिक सौदेबाजी की विषय-सूची या क्षेत्र

दही के अनुसार, "सामूहिक सौदेबाजी में संप्रभौता, प्रशासन, निर्वहन, लिखित समझौतों के अनुसार कार्य करना और उन्हें लागू करने तथा सामूहिक समन्वय क्रियाएँ सम्मिलित हैं। इसके अतिरिक्त मजदूरी और वेतन पर निर्धारण, कार्य के घटे तथा नियोजन की दशाएँ आदि समर्याएँ भी इसमें आती हैं।

एम्प्लायर्स फेडरेशन ऑफ इंडिया (Employers Federation of India) के एक अध्ययन के अनुसार (जिसमें 111 संस्थाओं के 109 समझौतों का अध्ययन किया गया था तथा जिनमें मृत्ती वस्त्र उद्योग, बबई एंव मद्रास, जूट वस्त्र तथा इजीनियरिंग उद्योग कलकत्ता बागान उद्योग, पश्चिम बंगाल, तमिलनाडु तथा मैसूर सम्मिलित हैं।) निम्न सारिणों के हुई हैं। इस अध्ययन के अनुसार जैसा कि सारिणी से स्पष्ट है, प्रायः तीन प्रकार के विषय सामूहिक समझौतों में देखने में आते हैं—(अ) वेतन एवं मजदूरी के प्रति प्रत्यक्ष कार्यवाही, (ब) अवकाश (स) कार्य की दशाएँ एवं समय में गुधार।

109 समझौतों में सम्मिलित विषयानुसार समझौतों की संख्या

समझौता विषय	समझौता संख्या
I मजदूरी	
(अ) मजदूरी	96
(ब) महंगाई भत्ता	39
(स) सेवा-निवृत्ति लाभ	53
(द) बोनस	50

■ अवकाश

(अ) वार्षिक अवकाश	40
(ब) सवेतन छुट्टियाँ	36
(स) आकस्मिक अवकाश	26

3 अन्य (कार्य की दशाओं में सुधार)

(अ) कार्य वर्गीकरण	26
(ब) अधिक समय वेतन	25
(स) प्रलोभन	23
(द) चारी भत्ता	22
(य) कार्यवाहक भत्ता	22
(र) निश्चिन्ता लाभ	19
(ल) हेल्थीन	19
(व) पत्रिकाद-निवारण	14
(फ) कार्य अध्ययन	13
(ख) पदोन्नति	12
(ग) आवासीय	12
(घ) विवेकीकरण	11
(ङ) दुर्घटना-लाभ	11
(च) स्थायित्व	10
(छ) सामूहिक सौदेबाजी	9
(ज) बीमारी-अवकाश	9

लोट मामोरिया एव दशोरा : सेविवर्ग प्रबध एव औद्योगिक सबध

समझौते की शर्तें दो प्रकार की हो सकती हैं—(1) श्रमिकों एव सेवायोजकों के मध्य व्यक्तिगत सबध (ii) विभिन्न पक्षों के आपसी सामूहिक सबध। व्यक्तिगत सबधों में मजदूरी, कार्य के घटे, अधिसमय, सवेतन अवकाश, रोजगार समाप्ति हेतु अवकाश काल तथा सामूहिक सबधों में सामूहिक समझौते का क्रियान्वयन, विवाद-निवारण समझौता एव पक्षनिर्णय, समझौता अवधि, समझौता काल में कोई हड़ताल या तालाबंदी नहीं आदि शर्तें सम्मिलित रहती हैं।¹

सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धांत

अरनोल्ड ई० कैंपो (Arnold E Campo) के अनुसार सामूहिक सौदेबाजी के निम्नलिखित सिद्धांत हैं—

1 प्रबन्धको के लिए सिद्धांत

(i) उचित धर्मनीति प्रबन्धको को एक उचित श्रम नीति का अनुकरण करना चाहिए और यह भी सतकता रखनी चाहिए कि सभी कर्मचारी उसका अनुकरण करें।

(ii) नीतियों का पुनरावलोकन प्रबन्धको को नीतियों एवं नियमों में परिवर्तन परिस्थितियों के अनुसार परिवर्तन करते रहना चाहिए।

(iii) श्रम सभ को भाग्यता श्रम सभ को उचित भाग्यता प्रदान करनी चाहिए और उसे यह जानना चाहिए कि श्रम सभ एक महत्वपूर्ण संस्था है। अतः सभ के साथ उसका व्यवहार मधुर होना चाहिए।

(iv) स्वतः प्रयास प्रबन्धको को समस्या का समाधान करने का प्रयास स्वतः भी करते रहना चाहिए। उन्हें यह प्रतीक्षा नहीं करनी चाहिए कि श्रम सभ द्वारा विचार प्रस्तुत किए जाने पर ही समस्या पर विचार किया जाएगा।

(v) सामाजिक विचारों को महत्त्व प्रबन्धको को आर्थिक प्रभावों को मानने की दृष्टि में सामाजिक विचारों को भी अधिक महत्त्व देना चाहिए।

2 श्रम सभ के लिए मिश्रान

(i) उपयुक्त मार्ग श्रम सभ के नेताओं को सामूहिक सोदेबाजी के फलस्वरूप होने वाले आर्थिक प्रभावों को ध्यान में रखते हुए ऐसी मार्ग प्रस्तुत नहीं करनी चाहिए जो उद्योग की देय क्षमता से परे हो अथवा राष्ट्रीय नीतियों के विरुद्ध हो।

(ii) प्रजातंत्र विरोधी बातों का विरोध श्रम संगठन के रूप में स्वीकृत अधिकारों की दृष्टि से यह आवश्यक है कि श्रम सभ अपने कार्यस्थल पर प्रजातंत्र विरोधी बातें नहीं पनपने दें।

(iii) ऊँचा मनोबल एवं अधिक उत्पादन श्रम नेताओं को अपना ध्यान केवल ऊँची मजदूरी, कम काय के घटे तथा अच्छी कार्य की दशाओं की ओर ही केंद्रित नहीं रखना चाहिए बल्कि अपने सदस्यों का मनोबल ऊँचा करने तथा अधिक उत्पादन की ओर प्रेरित करने का प्रयास करना चाहिए।

(iv) हड़ताल का उपयोग श्रम सभों को हड़ताल का उपयोग उसी समय करना चाहिए, जब सभी प्रयास निष्फल हो गये हो।

3 श्रम सभ एवं प्रबन्धक दोनों के लिए सिद्धांत

(i) विवेकपूर्ण निर्णय श्रम सभ और प्रबन्धक दोनों को ही यह समझना चाहिए कि अधिक विवेकपूर्ण निर्णय लेने के लिए सामूहिक सोदेबाजी एक अच्छी विधि है। अतः समस्याओं के समाधान के लिए ईमानदारी से विचार-विमर्श करना चाहिए।

(ii) शैक्षणिक आधार - सामूहिक सोदेबाजी का आधार शैक्षणिक होना चाहिए। श्रम सभ के नेताओं को यह अवसर मिलना चाहिए कि वे प्रबन्धकों के समक्ष अपनी मांगें, आवश्यकताएँ, श्रमिकों की मनोबल आदि प्रस्तुत कर सकें और प्रबन्धक

पुन उन्हें परिस्थितियां समझाने का प्रयास करें।

(iii) पारस्परिक सद्भावना : दोनों पक्षों में पारस्परिक सद्भाव तथा सौदेबाजी करने की क्षमता होनी चाहिए।

(iv) अन्य बातें : (अ) दोनों पक्ष यह अनुभव करें कि मूल्य स्थिरीकरण आवश्यक है तथा बाजार मूल्य एवं मजदूरी में पर्याप्त तालमेल होना चाहिए, (ब) दोनों पक्ष राजकीय नियमन का पालन करने के लिए तैयार होने चाहिए, (स) ममझौता हेतु ईमानदार, योग्य तथा उत्तरदायित्वपूर्ण नेतृत्व आवश्यक है तथा (द) वे अनुबंध को क्रियान्वित करने में सक्षम हों।

सामूहिक सौदेबाजी के स्वरूप (Forms of Collective Bargaining)

सामूहिक सौदेबाजी के प्रायः निम्नलिखित तीन स्वरूप होते हैं—

1 एक सयत्र सौदेबाजी (Single Plant Bargaining) जब सौदेबाजी एक सय और एक सवायोजक के मध्य होती है तो इसे सयत्र सौदेबाजी कहते हैं। इसका प्रचलन अमेरिका और भारत में है।

2 बहु सयत्र सौदेबाजी (Multi plant Bargaining) : जब सौदेबाजी एक इकाई (जिसके कई सयत्र हो सकते हैं) के मध्य और उन सभी सयत्रों में नियोजित श्रमिकों एवं श्रमिक सघों के मध्य होती है तो इसे बहु-सयत्र सौदेबाजी कहते हैं।

3 बहु सेवायोजक सौदेबाजी (Multi-employer Bargaining) जब एक ही उद्योग के समस्त सघों की उनकी विभिन्न फेडरेशन के माध्यम से सेवायोजक एवं उनके फेडरेशन में सौदेबाजी होती है तो इसे बहु-सेवायोजक सौदेबाजी कहते हैं।

सामूहिक सौदेबाजी का विकास

यद्यपि सामूहिक सौदेबाजी की प्रणाली श्रमिक सघ के विकास के कारण ही हुई है, परन्तु सामूहिक सौदेबाजी विभिन्न देशों में विकास की विभिन्न परिस्थितियों में है और अलग-अलग देशों में उसके विकास की गति, रूप और यहां तक कि फल भी भिन्न है जो कि आंशिक रूप से औद्योगिक ढांचे में विभिन्नता, राज्य हस्तक्षेप की मात्रा व श्रम आंदोलन के आदर्शवाद में विभिन्नता द्वारा निर्धारित है। उदाहरण के लिए इंग्लैंड में केवल राष्ट्रीयकृत उद्योगों में ही यह सभी पक्षों पर अनिवार्य है कि वे एक-दूसरे के साथ सामूहिक रूप से स्वतंत्र अनुबंध एवं स्वैच्छिकता का त्याग किये बिना सौदेबाजी करें। अमेरिका में सामूहिक सौदेबाजी को सुरक्षण प्राप्त करने के लिए कानून बनाए गए हैं और उन्हें प्रभावकारी बनाने के लिए हर तरह का प्रयास किया जाता है। कनाडा में विधान द्वारा यह आवश्यक है कि संबंधित पक्ष सामूहिक रूप से सौदेबाजी कर सकें। सोवियत कानून सभी उद्योगों में सामूहिक सौदेबाजी प्रदान करता है। फ्रांस में सरकार विभिन्न तरीकों से सामूहिक सौदेबाजी अनुबंध की प्रक्रिया को प्रभावित करने का प्रयास करती है।

सामूहिक सौदेबाजी को प्रभावित करने वाले घटक

सामूहिक सौदेबाजी को प्रभावित करने वाले बहुत से घटक हैं, जैसे औद्योगिक उपक्रम का आकार, उपक्रम की आर्थिक स्थिति, कार्य की प्रकृति, उत्पादन में होने वाली वृद्धि, श्रमिक सघों के राजनैतिक गठबंधन, उद्योग व श्रमिक सघों का कार्यकाल, उत्पादित वस्तुओं की बाजार में विक्रय की स्थिति, श्रमिक व सेवायोजकों में पाया ज्ञान वाला पारस्परिक विश्वास आदि। यदि सेवायोजकों व श्रमिकों के प्रतिनिधि एक दूसरे का विश्वास करते हुए उपयुक्त विचारों को स्वीकार करने के लिए तत्पर हो तो विचार-विमर्श की प्रक्रिया के दौरान शीघ्रता से समझौता करने में सहायता मिल सकती है।

सामूहिक सौदेबाजी के लाभ

जैसा कि हम ऊपर देख चुके हैं कि सामूहिक सौदेबाजी श्रमिक सघों की वह प्रणाली है, जिसके द्वारा वे श्रम का मूल्य और कार्य की शर्तें उद्योगपतियों के साथ निर्धारित करते हैं। निर्माता मजदूरों में मनमानी शर्तें न मारवा सकें व उनका जोखिम न कर सकें व श्रमिकों को भी प्रत्येक बात के लिए हड़ताल का आश्रय न लेना पड़े इसके लिए सामूहिक सौदेबाजी प्रणाली का जन्म हुआ। नव म यह निरंतर विकसित हो रही है। प्रो० ए० बी० रमनराय के शब्दों में सामूहिक सौदेबाजी सेवायोजकों और श्रमिकों दोनों में ही सुलह और समन्वय के लिए ढूँढक होने और अनहिता को मान्यता देने के लिए तत्पर रहने की मांग करती है। अब वे दिन हमेशा के लिए चले गये जब सेवा-योजकों द्वारा एकपक्षीय रूप में रोजगार की शर्तें निरूपित होती थीं और जर्मचारी उन्हें अपरिहार्य रूप में स्वीकार कर लेते थे। राज्य ने सामूहिक सौदेबाजी के प्रमापीकरण और नियमन द्वारा सक्रिय हस्त लेता आरम्भ कर दिया है ताकि श्रमिकों और सेवायोजकों दोनों के हितों की आवश्यकताओं की सामान्य रूप से देखभाल की जा सके। सक्षम सामूहिक सौदेबाजी के प्रमुख लाभ निम्नलिखित हैं —

1. औद्योगिक शांति सामूहिक सौदेबाजी का सबसे बड़ा लाभ यह है कि इससे श्रम और पूँजी दोनों काफी समीप आ जाते हैं और उनमें पारस्परिक सहयोग की भावना बढ जाती है। फलतः औद्योगिक विवादों की संख्या घट जाती है। औद्योगिक मधर्ष (हड़तालें व तानाबंदियों) के अभाव में शांति का वातावरण विस्तृत हो जाता है। इससे समस्त राष्ट्र लाभान्वित होता है क्योंकि उत्पादन बढ़ने से राष्ट्रीय आय बढ जाती है।

2. शांति की परंपरा सामूहिक सौदेबाजी में उद्योग में शांति की परंपरा पढ जाती है। इसमें छोट-मोटे विवाद उत्पन्न भी होते हैं, तो वे पूर्व उदाहरणों के आधार पर नष्ट हो सकते हैं। प्रो एल० बी० रेनल्ड्स न उचित ही कहा है— जब किसी कारखाने में सामूहिक सौदे बीस या तीस वर्षों तक स्थापित हो जाते हैं तो फिर कोई ऐसी बात उचित नहीं हो सकती, जो पहले नहीं हुई हो और जो परंपरागत नियमों से

बाहर हो।¹ अतः यदि विवाद होता भी है तो वह शीघ्र समाप्त हो जाता है।

3 निरीक्षक की मनमानी का अन्तः रेनाल्ड्स का यह भी मत है कि सामूहिक सौदेबाजी का एक महत्वपूर्ण प्रभाव यह होता है 'निरीक्षक एक निरंकुश शासक न रहकर वैधानिक सम्राट् रह जाता है, जिसको समझौते की शर्तों को मानना पड़ता है और जिसके फैसले के विरुद्ध आगे अपील हो सकती है।' प्रायः यह देखा गया है कि सामूहिक सौदेबाजी के अभाव में सभी कार्य प्रबंधकों की मर्जी से होते हैं, परन्तु सामूहिक सौदेबाजी के अनुबन्ध के बाद उनको अनुबन्धों की शर्तों का पालन करना पड़ता है तथा किसी भी नीति के निर्धारण में पूर्व उन्हें यह भी विचार करना पड़ता है कि श्रमिक सघ को वह मान्य होगा अथवा नहीं।

4 श्रमिक सघों का महत्त्व बढ़ना : सामूहिक सौदेबाजी से श्रमिक के सामाजिक स्तर में वृद्धि हो जाती है, फलस्वरूप श्रमिक का उद्योग में महत्त्व बढ़ जाता है।

5 कृषि पर जनसंख्या का दबाव कम होना : सामूहिक सौदेबाजी से औद्योगिक श्रम अधिक लाभदायक हो जाता है। अतः उद्योग में कार्य करने के लिए कृषक मजदूर स्तर रहते हैं। परिणामतः कृषि पर से जनसंख्या का दबाव कम हो जाता है।

6 औद्योगिक शोध को प्रोत्साहन : चूंकि सामूहिक सौदेबाजी के अन्तर्गत मन्वायोजकों का व्यय बढ़ जाता है, इसलिए उन्हें उत्पादन की विधियों में सुधार करने के लिए अनवरत प्रयास करना पड़ता है। इस प्रकार सामूहिक सौदेबाजी औद्योगिक शोध में सहायक होती है।

7 आदेशों का स्वागत : सामूहिक सौदेबाजी के परिणामस्वरूप एक तो प्रबंधकों द्वारा श्रेष्ठ निर्णय लेने में सहायता मिलती है और दूसरे प्रबंधकों के आदेश आसानी से स्वीकार किये जाते हैं, इससे प्रभावी प्रेरणा मिलती है।

सामूहिक सौदेबाजी के दोष

जैसा कि एच० एच० सिलिस्टर ने कहा है—“सामूहिक सौदेबाजी एक साधन है जिसका उपयोग अच्छा और बुरा दोनों ही हो सकते हैं। इसके परिणाम इस बात पर निर्भर करते हैं कि सौदे कितनी बुद्धिमानी और दूरदर्शिता से किये जाते हैं।” उदाहरण के लिए यदि सामूहिक सौदेबाजी उचित ढंग से नहीं की गई तो निम्नलिखित दोष उत्पन्न हो सकते हैं—

(अ) यदि बिना औद्योगिक समस्याओं पर पर्याप्त विचार किये हुए श्रमिकों की मजदूरी बढ़ा दी जाती है तो उद्योग के अन्य साधनों को पर्याप्त पुरस्कार नहीं मिलेगा और उद्योग का विकास अवरुद्ध हो जायेगा।

(ब) सामूहिक सौदेबाजी से जो मजदूर सघ के सदस्य नहीं हैं, वे नुकसान में रहेंगे क्योंकि उन्हें सौदे का लाभ नहीं मिल सकेगा।

(स) यदि श्रमिकों के प्रतिनिधि अयोग्य हैं उनमें तकनीकी ज्ञान व अनुभव का

धमाक है, तो वे उद्योग की प्रगति में सही ढंग से योगदान देने में सर्वथा अनुपयुक्त रहेंगे।

(द) सामूहिक सौदेबाजी रोजगार पर भी प्रतिकूल प्रभाव डाल सकती है। कारण यह है कि उद्योगपति मजदूरों को मजदूरी उनकी उत्पादकता से अधिक नहीं दे सकते। अतः उन्हें उत्पादन और रोजगार घटाने पड़ सकते हैं।

सामूहिक सौदेबाजी को सुदृढ़ बनाने के उपाय

— सामूहिक सौदेबाजी की व्यवस्था को सुदृढ़ बनाने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं—

1. सामूहिक सौदेबाजी से संबंधित दलों की मनोवृत्तियों में मूलभूत परिवर्तन आवश्यक है ताकि वे सामूहिक सौदेबाजी के महत्त्व को स्वीकार करने लगे और उनमें एक-दूसरे के प्रति विश्वास और सम्मान की भावना जागृत हो सके।

2. अम संघों को शास्तिशाली होना चाहिए और उनमें उत्तरदायित्व का अहसास होना चाहिए। अपने लक्ष्यों की पूर्ति के लिए वैधानिक उपायों के प्रयोग में उनका बृह विश्वास होना चाहिए।

3. श्रमिक सभ आंदोलन को श्रमिक सच के वाहुल्य के कारण पैदा हुई प्रतिस्पर्धा और स्वार्थपरक राजनैतिक दलों एवं नेताओं के अवांछनीय प्रभावों से बचाना चाहिए।

4. प्रबंधकों में प्रगतिशील और उदार दृष्टिकोण की उपस्थिति सामूहिक सौदेबाजी की सफलता के लिए आवश्यक है।

5. श्रमिक वर्ग में शिक्षा, ज्ञान, चेतना एवं जागरूकता की कमी सफल सामूहिक सौदेबाजी के मार्ग में अवरोध उत्पन्न करते हैं, जिसे दूर करना चाहिए।

6. श्रमियों की खोजबीन और निष्पक्ष जाच-पड़ताल करने में आस्था होनी चाहिए और औद्योगिक विवादों को मुलझाने के लिए नये प्रगतिशील साधनों व उपायों का प्रयोग में लाने की इच्छा होनी चाहिए।

7. सफल सामूहिक सौदेबाजी के लिए यह भी आवश्यक है कि दोनों पक्ष अपने-अपने उत्पादन-क्रिया में उत्तरदायी साझेदार के रूप में मानें। एक-दूसरे के दृष्टिकोण को पूर्ण तथा वास्तविकता में समझना और उनकी कदर करनी चाहिए।

8. चूकि ऐच्छिक आधार पर किये गये ठहराव की शर्तों और दशाओं के पीछे कोई वैधानिक समर्थन नहीं होता, इसलिए संबंधित पक्षों को पारस्परिक ठहराव व आधार पर विश्वास के साथ अपनी कार्यवाहियों को करना चाहिए।

9. उन क्षेत्रों के विषय में किसी प्रकार की अनिश्चितता नहीं होनी चाहिए जिनमें संबंधित पक्षों को वैधानिक दृष्टि से सामूहिक रूप में सौदा करना होता है।

औद्योगिक सौदेबाजी और सामाजिक परिवर्तन प्रक्रिया (Collective Bargaining and Process of Social Change)

सामूहिक सौदेबाजी का प्रभाव समाज पर भी पड़ता है। यह केवल आर्थिक क्रियाओं तक ही सीमित नहीं है, बल्कि सामाजिक परिवर्तन में भी सहायक है, जैसा कि श्री पर्लमैन ने कहा है—“यह एक ऐसी प्रक्रिया है जिससे निम्न वर्ग (धर्मिक वर्ग) सदैव धनी वर्ग (पूजीपति वर्ग) के लिए उनकी सामाजिक प्रमुखता पर भार बना रहता है और अपने सदस्यों के लिए अधिक सुरक्षा, कल्याण एवं स्वतंत्रता की मांग करता रहता है। सामूहिक सौदेबाजी से व्यक्ति स्वतः राजनैतिक, वैधानिक, न्यायिक, राजकीय प्रशासन, धर्म, शिक्षा और प्रचार की दृष्टि से परिपक्व हो जाता है।”¹

माक्स की भाषा में सामूहिक सौदेबाजी केवल वर्ग-संघर्ष को ही व्यक्त नहीं करती बल्कि यह स्पष्ट करती है कि दलित वर्ग पुराने शासक वर्ग को समाप्त नहीं करना चाहता बल्कि वह स्वयं भी उसके समान होना चाहता है।

यह उल्लेखनीय है कि सामूहिक सौदेबाजी अभी निरंतर विकास की ओर उन्मुख है, इसलिए प्रत्येक सत्र और उद्योग में इसका स्वरूप पृथक्-पृथक् है। उदाहरण के लिए किन्हीं सत्रों में दिन-प्रतिदिन हड़तालों के परिणामस्वरूप सामूहिक सौदेबाजी की जाती है तो कहीं न्यूनतम मजदूरी आदि के लिए सौदेबाजी की जाती है।

भारत में सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining in India)

सामूहिक सौदेबाजी की परम्परा भारत में नवीन है। यद्यपि उन्नत देशों में सामूहिक सौदेबाजी काफी सफल रही है, जिसका मुख्य कारण यह था कि वहाँ के श्रमिक संगठन अपने संवायोजकों या प्रबंध संगठनों से बराबरी के साथ जुझ सकते थे, पर भारत जैसे अर्द्धविकसित देश में जहाँ अधिराज्य श्रमिक अभी भी अशिक्षित या असंगठित हैं और जिनमें शक्ति, उनके नेताओं में बातचीत करने तथा देर तक लड़ने की ताकत की कमी है, सामूहिक सौदेबाजी अधिक लोकप्रिय नहीं हो पाई है। 1969 में राष्ट्रीय श्रम आयोग² ने उचित ही लिखा है कि केवल कुछ राज्यों में ही औद्योगिक अधिनियमों में श्रमिक संघ को मान्यता प्राप्त है और अधिकतर स्थितियों में मजदूरों और मालिकों के बीच सौदों का कोई प्रावधान नहीं है। परिणामतः देश में सामूहिक सौदेबाजी की कोई विशेष प्रगति नहीं हुई है। यह भी देखने में आया है कि भारत में सामूहिक सौदेबाजी के परिणाम प्रायः श्रमिकों के हितों के विरुद्ध ही रहे हैं।

1. Selig Perlman, "The Principal of Collective Bargaining," *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1936, p 154.
2. Report of the National Commission on Labour, p 321.

(शाही आयोग के मतानुसार औद्योगिक सबंधों को नियंत्रित करने का प्रथम प्रयास अहमदाबाद में हुआ था। परन्तु 1931 व 1947 के बीच इस क्षेत्र में कोई विशेष प्रगति नहीं हुई। स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् कुछ सामूहिक सौदे हुए हैं। भारत के सेवायोजना परिषद के अनुसार 1956 के एक सर्वेक्षण के अनुसार 32% विवादा का निपटारा सामूहिक सौदे से हुआ था। 1960 में 49% विवादा में सामूहिक सौदों से निपटारा हुआ। 1954 और 1971 के बीच देश में लगभग 121 सामूहिक सौदे हुए।

भारतवर्ष में सामूहिक समझौतों के स्तर भारतवर्ष में सामूहिक समझौते निम्नलिखित तीन स्तरों पर हुए हैं—

(i) सयंत्र स्तर पर समझौते (Agreements at Plant Level) इस प्रकार के समझौते केवल इकाई विशेष में ही मान्य होते हैं। सन् 1955 से अब तक इस प्रकार के कई समझौते हुए हैं—इनमें से महत्वपूर्ण बाटा झूकपनी समझौता, 1955, टाटा आयरन स्टील कंपनी समझौता 1956, मोदी स्पिनग एंड वीविंग मिल समझौता, 1956, बैलूर समझौता, 1956, नेशनल ग्युज प्रिंट नेपालगर का समझौता, 1956, तथा गैटल कारपोरेशन ऑफ इण्डिया लि० समझौता 1960 मुख्य हैं। इन समझौतों के फलस्वरूप औद्योगिक विवाद निवारण की विधा में नया आधार तैयार हुए हैं।

(ii) उद्योग स्तरीय समझौते (Industry Level Agreements) उद्योग स्तर पर प्राप्त निर्णय एक उद्योग विशेष में ही मान्य होते हैं। जबई एव अहमदाबाद जैसे महत्वपूर्ण केन्द्रों में उद्योग के स्तर पर इस प्रकार के समझौते सामान्य रूप में पाये जाते हैं। अहमदाबाद मिल मालिक सघ और अहमदाबाद सूती मजदूर सघ के बीच चुनान के लिए तथा औद्योगिक विवाद निवारण के लिए 27 जून, 1955 को दो समझौते किये गये।

(iii) राष्ट्रीय स्तर पर समझौता (Agreement at the National Level) ऐसे समझौते प्रायः द्विपक्षीय होते हैं तथा सरकार द्वारा आयोजित गोष्ठियों में किये जाते हैं। 7 जनवरी, 1951 का दिल्ली समझौता, तथा जनवरी, 1956 का बागान श्रमिकों का बीच समझौता इसके उदाहरण हैं।

विदेशों में सामूहिक सौदे ही मजदूरी, कार्य के घण्टे अवकाश सामाजिक सुरक्षा इत्यादि प्रश्नों को हल करते हैं, परन्तु भारत में अभी यह स्थिति नहीं आ पाई है और सामूहिक सौदेबाजी शंखवाधस्था में है। इसके कई कारण हैं—

1 भारतीय श्रमिक सघ आंदोलन अभी भी विदेशों से काफी पिछड़ा हुआ है। यहाँ पर अशिष्टता, निर्धनता व जागरूकता की कमी के कारण श्रमिक सघ शक्तिशाली नहीं हो सके हैं।

2 श्रम सघों की विभिन्नता तथा उनकी आपसी प्रतिद्वंद्विता के कारण भी सामूहिक सौदेबाजी अधिक लोकप्रिय नहीं हो पाई है।

3 इस योजना की सफलता न मिलने का एक महत्वपूर्ण कारण यह है कि भारत के प्रबंधकों ने सामूहिक सौदेबाजी में कोई विशेष रुचि नहीं ली है। यद्यपि को

यह भय है कि इससे उनके अधिकारों में कमी आ जायेगी।

4. यहाँ के श्रम विधान ने भी सामूहिक सौदेबाजी को प्रोत्साहन नहीं दिया है। औद्योगिक विवाद अधिनियम में भी सामूहिक सौदेबाजी को कोई विशेष महत्त्व नहीं दिया गया है।

क्या सामूहिक सौदेबाजी भारतीय अर्थव्यवस्था के अनुकूल है ?

यह एक विवादग्रस्त प्रश्न है कि सामूहिक सौदेबाजी भारतीय अर्थव्यवस्था के अनुकूल है या नहीं? राष्ट्रीय श्रम आयोग ने स्पष्ट रूप से विचार व्यक्त किया था कि सामूहिक सौदेबाजी का जो प्रारूप विदेशों में देखने को मिलता है वह भारत के लिए सर्वथा अनुपयुक्त है क्योंकि, नियोजित अर्थव्यवस्था के उत्पादन के कुछ लक्ष्य होते हैं। उनकी पूर्ति संभव है कि सामूहिक सौदेबाजी के द्वारा न हो सके। आयोग ने आगे कहा कि श्रम न्याय प्रणाली के स्थान पर सामूहिक सौदों का प्रयोग वर्तमान स्थिति में न तो संभव है और न ही उचित। इसी प्रकार स कुछ अन्य लोगों का मत है कि भारत में जहाँ अधिकांश श्रमिक अभी भी असंगठित हैं, जिनमें शक्ति और शिक्षा का अभाव है, जहाँ श्रमिक संघों के बाह्य के कारण उनमें प्रतिद्वंद्विता है, जहाँ स्वार्थ-परक राजनैतिक दलों व नेताओं का श्रम संघों पर अनुचित प्रभाव है, सामूहिक सौदेबाजी सफल नहीं हो सकती।

उपर्युक्त विचार उपयुक्त नहीं है। भारत में सामूहिक सौदेबाजी की व्यवस्था अपनाता हितकर ही होगा। एक विस्तृत क्षेत्र में इसका विस्तार निश्चित रूप से वांछनीय है, परंतु भारत में सामूहिक सौदेबाजी एक औद्योगिक समाज के भीतर जीवन यापन के एक ढंग के रूप में अभी विकसित होनी है और इसे श्रमिकों तथा उद्योग पर अपने प्रभाव को प्रभावपूर्ण बनाना है। जैसा कि प्रथम पंचवर्षीय योजना में कहा गया था कि सामूहिक सौदेबाजी की धारणा उसी समय एक वास्तविकता का रूप ले सकती है जबकि श्रमिक संगठित हो और सेवायोजकों में सहयोग की सच्ची भावना हो। सामूहिक सौदेबाजी व्यवस्था धीरे-धीरे अपनाई जा सकती है। भारत में मुकदमेबाजी का श्रम न्याय प्रणाली ने श्रमिकों का बहुत अहित किया है। देश की वर्तमान परिस्थिति में जबकि प्रत्येक पंचवर्षीय योजना के अंतर्गत अच्छे से अच्छे श्रम प्रबंध संघों के लिए नवीनतम नीति प्रयासों की अनवरत खोज होती रही है, हमें न्यायालय के महत्त्व को घटाना होगा और सामूहिक सौदों को उनका स्थान लेना ही चाहिए। द्विपक्षीय समझौता दार्ता औद्योगिक शांति को स्थिर करने वाली होनी चाहिए। श्रम और प्रबंध को एक दूसरे के साथ शांतिपूर्वक रहना सीखना चाहिए, क्योंकि सामंजस्यपूर्ण औद्योगिक सद्भाव राष्ट्रीय शांति के लिए अग्रदूत होगा। जहाँ तक उत्पादन के संघर्षों का प्रश्न है, हमारा विचार है, कि सामूहिक सौदेबाजी में औद्योगिक उत्पादन बढ़ेगा, घटेगा नहीं, क्योंकि इससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है, प्रबंध की क्षमता बढ़ती है, अच्छे औद्योगिक संघों की स्थापना होती है, प्रबंधकों के आदेश का तत्परता में कार्यान्वयन किया जाता है। औद्योगिक झगड़ों के कारण जो उत्पादन की हानि होती है, वह नहीं होगी।

इसलिए उत्पादन की कुल मिलाकर वृद्धि होगी। अतः भारत में सामूहिक सौदेबाजी को प्रोत्साहित करना चाहिए और इसके माध्यम में आने वाली कठिनाइयों को दूर किया जाना चाहिए। प्रो० ए० व्ही० रमनराव के शब्दों में "सामूहिक सौदेबाजी" पुष्ट करने के लिए श्रम संधी, प्रबंध और सरकार को रचनात्मक प्रयास करने हैं ताकि जीसार्म रोजगार को शर्तों के कार्यान्वयन में सहकारी हस्तक्षेप आवश्यक न रहे।"

(विगत वर्षों में भारत सरकार ने सामूहिक सौदेबाजी को प्रोत्साहन देने के उद्देश्य से श्रमिक शिक्षा योजना, प्रबंध में श्रमिकों की सहभागिता योजना, अनुशासन संहिता का विकास कारखाने में कार्य समितियों समुक्त परिषदों और शिकायत सबधी प्रिया-विधि आदि की व्यवस्था की है। इसके अतिरिक्त त्रिदलीय सम्मेलनों समुक्त परामर्श बोर्डों, औद्योगिक समितियों ने भी सामूहिक सौदेबाजी पद्धतियों के संचालन में व्यापक सहायता दी है। भारत में सामूहिक सौदेबाजी के क्षेत्र में धन-धान्य बृद्धि हो रही है और यदि प्रोत्साहन मिले तो यह देश को औद्योगिक शक्ति और संपन्नता की ओर ले जा सकती है।

भारत में सामूहिक सौदेबाजी के विकास हेतु विभिन्न कारण उत्तरदायी हैं—

(अ) वैधानिक तथा राजकीय व्यवस्था, जिसके अंतर्गत आदान प्रदान के सिद्धांत, सामूहिक समझौतों की प्रणाली तथा विवादपूर्ण पक्षों के प्रतिनिधित्व का रूप स्पष्ट किया गया है।

(ब) ऐच्छिक उपाय, जैसे द्विपक्षीय सम्मेलन, औद्योगिक समितियाँ कार्य समितियाँ तथा समुक्त सलाहकार बोर्ड आदि द्वारा सामूहिक सौदेबाजी के लिए आवश्यक आधार तैयार कर दिया गया है।

(ग) केंद्रीय सरकार के वर्णमान उपाय जैसे—अंतर्संयोजन शांति संहिता (Code of Inter-Union Harmony), अनुशासन संहिता (Code of Discipline), समुक्त प्रबंध समिति (Joint Management Councils), प्रबंध सह भागिता योजना, श्रमिक शिक्षा योजनाएँ, कार्य समितियाँ (Works Committees), विवाद-निवारण प्रणाली (Grievance Redressal Procedure) आदि से भी सामूहिक सौदेबाजी को बल मिला है।

परीक्षा प्रश्न

1. सामूहिक सौदेबाजी से आप क्या आशय समझते हैं? सामूहिक सौदेबाजी व मूहन का मूल्यांकन कीजिये।
2. सामूहिक सौदेबाजी में लाभ-हानियों का वर्णन कीजिये। क्या सामूहिक सौदेबाजी भारतीय व्यवस्था के लिए उपयोगी है?
3. योजनावद्ध विचार द्वारा लागू शर्तों के अंतर्गत सामूहिक सौदेबाजी की क्या सीमाएँ होनी चाहिए।
4. वैधानिक और ऐच्छिक सामूहिक सौदेबाजी में आप क्या मतभेद करेंगे? किसे प्राथमिकता दी जानी चाहिए और क्यों?

- 5 क्या आप इस बात से सहमत हैं कि (क) सामूहिक सौदेबाजी हितकर होती है जब श्रम सघ अपनी शक्ति पर्याप्त मात्रा में बढ़ा लें, उसी प्रकार श्रम सघों को मजबूत बनाने के लिए सामूहिक सौदेबाजी भी लाभदायक है, (ख) अदालती फैसले बिना किसी खुले सचर्चे के विवादरत पक्षों को मतोष प्रदान कर सकते हैं ?
- 6 सामूहिक समझौते के विभिन्न स्तरों का उल्लेख कीजिए। भारत में प्रचलित सामूहिक सौदेबाजी प्रणाली का मूल्यांकन कीजिए।
- 7 सामूहिक सौदेबाजी की प्रकृति मरचना एवं महत्त्व पर प्रकाश डालिए, एक आदर्श सौदेबाजी की प्रक्रिया का उल्लेख कीजिए।

अध्याय 12

औद्योगिक आवास (Industrial Housing)

औद्योगिक आवास से आशय . सामान्यतः आवास से आशय श्रमिकों के लिए रहने के लिए भवन की व्यवस्था से है। रहने की व्यवस्था अच्छी भी हो सकती है और बुरी भी, किंतु आवास-व्यवस्था का यह अर्थ अत्यंत ही संकुचित है।

व्यापक अर्थ में आवास-व्यवस्था में आशय श्रमिकों के लिए ऐसे आशय से है, जो आरामदायक हो, श्रमिकों की आवश्यकताओं के अनुरूप हो और जहाँ श्रमिक और उनके परिवार के सदस्य सुखमय जीवन व्यतीत कर सकें। स्पष्ट शब्दों में श्रमिकों की आवास-व्यवस्था बहा होनी चाहिए जहाँ चिकित्सा, शिक्षा, क्रीडा, मनोरंजन, स्वच्छ वायु, प्रकाश व जल, आग आदि की समुचित व्यवस्था हो।

आधुनिक दृष्टिकोण से आवास या मकान में आशय आयोजित मकानों से है। आधुनिक आवास-व्यवस्था के संबंध में कैथेगडम और ने निखा है—“आधुनिक आवास-व्यवस्था में कुछ विशेष गुण होते हैं तथा इसमें कुछ उग व उद्देश्य सम्मिलित होते हैं, जो आधुनिक एवं प्राचीन आवास-व्यवस्था के अंतर को स्पष्ट करते हैं। पहली बात तो यह है कि आधुनिक मकान वर्षों तक के कुशल प्रयोग के लिए बनाये जाते हैं। प्रारंभिक रूप से कोई तारकालिक लाभ कमाना इनके निर्माण का उद्देश्य नहीं होता। आधुनिक मकान आयोजित होता है, इसलिए इसमें अनुमान का कोई भी प्रश्न नहीं उठता। आवास की यह आधुनिक धारणा इस बात को स्वीकार करती है कि आयोजन इकाई, निर्माण और व्यवस्था की अधिक इकाई तथा रहन-सहन की सामाजिक इकाई का आपस में घनिष्ठ संबंध है, जब आधुनिक आवास-व्यवस्था का विकास केवल मलियों का यांत्रिक विस्तार एवं रहने के मकानों का झुंड़ मात्र नहीं है। इसका आदि भी है और अंत भी। इसका एक मूल स्वरूप भी है जिसको हम देखते हैं। इसका एक भाग दूसरे भाग से संबंधित है और प्रत्येक भाग का एक विशेष पूर्व निश्चित उपयोग है। इसके अतिरिक्त आधुनिक आवास-व्यवस्था प्रत्येक आवास के स्थान में न्यूनतम सुविधाओं को स्वीकार करती है, जिसमें हवा को इन पार में उम पार जाने, प्रकाश, प्रत्येक छिदकी में सुखद एवं शान्ति दृश्य, पर्याप्त एकांतता, समुचित सफाई, बच्चों के लिए खेलने व मनोरंजन के स्थान आदि का समावेश होता है। अतः यह आवास स्थान एक ऐसी कीमत पर उपलब्ध हो

सके, जो औसत दर्जे का नागरिक दे सकता हो।”¹

इस प्रकार हम देखते हैं कि आवास की आधुनिक धारणा के अनुसार आवास में निम्नलिखित विशेषताएँ होनी चाहिए—

- (अ) मकान में परिवार के सदस्यों के अनुपात में पर्याप्त कमरे होने चाहिए।
- (ब) मकान ऐसी जगह पर स्थित होना चाहिए जहाँ स्वच्छता का अभाव न हो।
- (स) मकान के प्रत्येक अंग को सही तौर पर प्रयोग में लाना चाहिए। उदाहरण के लिए सोने के कमरे को पढ़ने का कमरा बनाना उचित न होगा।
- (द) प्रत्येक मकान के मध्य कुछ जगह अवश्य खुली होनी चाहिए।
- (य) मकान इग डग में बना होना चाहिए कि उसमें हवा को इस पार से उस पार जाने व रोशनी को पर्याप्त रूप में आने की सुविधा हो।
- (र) मकान में बच्चों को खेलने-कूदने व अन्य कार्यों के लिए आगमन की भी व्यवस्था होनी चाहिए।
- (ल) इस प्रकार का मकान ऐसे मूल्य या किराये पर उपलब्ध होना चाहिए, जिसे की औसत वेतन पाने वाला व्यक्ति भी सरसता से भुगतान कर सके।

औद्योगिक क्षेत्र में आवास दशाये

(Housing Conditions in Industrial Centres)

भारत के औद्योगिक क्षेत्रों में आवास की व्यवस्था अत्यंत शोचनीय है। औद्योगिक केंद्रों में जनसंख्या तेजी से बढ़ती जा रही है, परंतु मकानों का निर्माण उनी गति से नहीं हो पा रहा है। प्रत्येक बड़े औद्योगिक नगरो में भूमि की कीमती बहुत अधिक बढ़ गई है। फलतः सब मकान एक-दूसरे से मिले हुए बनते हैं और कमरों में हवा और रोशनी आने का एकमात्र रास्ता एक दरवाजा होता है। अनेक स्त्री-पुरुषों को एक ही कमरे में रहना पड़ता है। श्रमिकों के मकान जिन क्षेत्रों में बने हैं, वहाँ पर सफाई का नाम तक नहीं होता। वस्तुतः अनेक नगरों में तो उनके निवास-स्थानों को मकान की मंजा देना ही लज्जा की बात है। इसीलिए 1952 में भारत के तत्कालीन प्रधानमंत्री श्री जवाहरलाल नेहरू ने 2 अक्टूबर को कानपुर में श्रमिकों के निवास स्थान का निरीक्षण करते हुए इन्हें ‘नरक बुगड’ कहकर संबोधित किया था। भारतीय औद्योगिक केंद्रों में आवास की स्थिति कितनी दयनीय है, यह श्रम जाच समितियों के प्रतिवेदनों से स्पष्ट हो जाता है। श्रम के शाही आयोग के शब्दों में “अधिकतर मकानों में एक ही कमरा होता है, न दरवाजे, न खिड़कियाँ और न रोशनी दान होते हैं। इनका दरवाजा इतना छोटा होता है कि बिना झुकें अंदर प्रवेश नहीं किया जा सकता। कुछ आड़ करने या परदा करने के लिए पुराने कनस्तरो के टीनो या पुरानी टाट की बोखियों को काम में लाया जाता है, जिनमें हवा और रोशनी के आने-जान में और भी बाधा पड़ती है। इस प्रकार के मकानों में

1. Catherine Baur, Quoted in Labour Investigation Committee Report, p. 211

मनुष्य उत्पन्न होते हैं, मीते हैं, भोजन करते हैं, जीवित रहते हैं और मर जाते हैं।' ब्रिटिश श्रमिक सघ सभा ने भी औद्योगिक केंद्रों की आवास व्यवस्था के संबंध में एक प्रकार लिखा है—“जहां कहीं भी हम लोग ठहरे वहीं हम सब श्रमिकों के मकान देखने गये और अगर हम लोग अपनी आंखों से न देखते तो शायद यह विश्वास भी न कर पाते कि ऐसे बराब स्थान भी हो सकते हैं।”

श्रम शाही आयोग व ब्रिटिश श्रमिक सघ सभा ने भारतीय औद्योगिक श्रमिकों के मकानों की दशा के संबंध में जो विवरण दिया है, उनमें आज भी कोई उत्तेजनापूर्ण सुधार नहीं हुआ है। उपलब्ध सूचना के अनुसार, इस देश में आवासीय स्तर, विशेषकर बड़े शहरों में बहुत ही असंतोषजनक है जो हमारी सभी कोशिशों के बावजूद काफी गिर गया है। 1971 में मकानों की कमी का अनुमान 22 से 27 करोड़ था। राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण के 18वें अध्याय के अनुसार, विभिन्न प्रांतों में प्रति परिवार औसत निवास-स्थान 20 से 25 मीटर के बीच है। आवासीय क्षेत्र का 20 से 25 प्रतिशत भाग राष्ट्रीय भवन-निर्माण संगठन के प्रतिमानों के अनुरूप नहीं है। कुछ अपवादों को छोड़कर, 80 प्रतिशत से अधिक परिवारों और कुछ प्रांतों में तो 95 प्रतिशत में भी अधिक परिवारों के लिए ग्रामीण क्षेत्रों में शीतलता की सुविधा भी नहीं है और शहरी क्षेत्रों में भी 75 से 50 प्रतिशत परिवारों की यही स्थिति है।

भारत के कुछ औद्योगिक शहरों में श्रमिकों के मकानों की जो वास्तविक अवस्था है, यह निम्नलिखित विवेचना में स्पष्ट हो जाएगी—

1 बंबई इस शहर में अधिकांश श्रमिक चानों में रहते हैं, जिनकी दशा अत्यधिक असंतोषजनक है। श्री शिवाराम ने चानों का जो वर्णन दिया है, वह इस प्रकार है—अधिकांश चानें बहुत ऊंची और पक्की इमारतें हैं जो प्रायः 4-5 मजिल तक होती हैं। इनमें अधिकांशतः एक कमरे के मकान होते हैं। इनमें प्रकाश और वायु की कोई व्यवस्था नहीं होती। श्री शिवाराम ने लिखा है कि जब बंबई में मजदूरों की बस्ती में एक लेडी डाक्टर मरीज देखने गईं तो उसने देखा कि एक कमरे में चार परिवार रहते हैं जिनके सदस्यों की संख्या 24 थी। चारों कोनों में बूझ बने हुए थे, सारा कमरा घुंघुंसा हुआ था। श्री हस्टिंग ने इस प्रकार मजदूरों के बस्ती को गोदामी में माल भरने व पमान बनाया है। शाही श्रम आयोग ने बंबई की चानों के संबंध में अपने प्रतिवेदन में लिखा था—“अधिकांश चानों में कोई भी सुधार करने की गुंजाइश नहीं है और उनको नष्ट कर देने की आवश्यकता है।”

1981 की जनगणना के आंकड़ों के अनुसार 82 लाख की आबादी वाले इस महानगर में 35 लाख लोगों के पास रहने की कोई घर नहीं है। 1941 में जब इस महानगर की आबादी केवल 18 लाख थी तब यहाँ 30 000 मकानों की कमी थी। 1979 में जब आबादी 77 लाख हो गई तो मकानों की कमी भी बढ़कर आठ लाख हो गयी और 1981 के आंकड़े ऊपर लिखे ही जा चुके हैं। अनुमान किया जाना है कि इस शताब्दी के अन्त तक यह महानगर की जनसंख्या 1 60 करोड़ हो जायेगी जिस पर बिना छन-बान रखा की संख्या भी 1 20 करोड़ हो जायेगी।

बंबई महानगर की जनसंख्या जितनी तेजी से बढ़ रही है उस देखते हुए इस गणना के अंत तक 15 लाख और मकानों की आवश्यकता होगी जिसके लिए 10 000 एकड़ भूमि की आवश्यकता पड़ेगी। लेकिन बंबई के उपनगरों में 15 लाख तथा स्वयं बंबई में सिर्फ 1000 एकड़ भूमि रिक्त है। यदि इसमें से अधिकांश पर मकान बना दिये जायेंगे तो शुद्ध वायु की समस्या पैदा हो जायेगी। प्रति एक हजार की आबादी के लिए कम से कम 12 हेक्टेयर खुली जगह जरूरी होती है। किन्तु बंबई महानगर में केवल 0.08 एकड़ भूमि ही उपलब्ध है।

बंबई में मकानों का बिकराया और विक्रय मूल्य संभवतः भारत भर में सबसे अधिक है। पिछले 5 वर्षों में ही इसमें तीन सौ प्रतिशत की वृद्धि हो गई है। कलकत्ता में चार कमरा वाला एक फ्लैट मढ़ाई तीन लाख रुपये में मिल जाता है किन्तु बंबई में एक की कीमत 20 लाख रुपये तक बेनी पड़ती है।

बंबई में पैइंग गेस्ट जैसा बंग भी है। अकेला आदमी किसी जरूरत में मदद परिवार के साथ महामान के रूप में रहता है। बंबई पैइंग गेस्ट बनाने के लिए भी 300 में 2 000 रुपये प्रतिमाह देना पड़ते हैं।

कलकत्ता युवाओं के पक्ष में एक टिप्पणी छपी थी कि यदि भारत में कभी त्रासि होगी तो वह कलकत्ता में होगी क्योंकि यहाँ पर एक ओर जहाँ वैभव की प्रतीक तथा बड़ी अट्ठानिवासी हैं तो दूसरी ओर चरम कमी की प्रतीक भी देखी जाती हैं। जहाँ मनोरंजन में भी बालक शाल में रहता है।

कलकत्ता में करीब 3 000 हजार गरीबों की स्थिति है और महानगर की करीब 1/3 आबादी गरीबों में निवास करती है। करीब 97% परिवार एक कमरे वाले घरों में रहते हैं जिनमें भीमन तीन वगैरह भीतर जगह होती है।

कलकत्ता में भी मकान प्राप्त करने के लिए मोटी पगड़ी अथवा सलाही देनी पड़ती है। विनयकाश दिनेश राय (डलहौजी) अलीपुर पाक स्ट्रीट तथा बड़ा बाजार में एक कमरे के लिए 10 में 75 हजार रुपये तक की पगड़ी देनी पड़ती है। अग्रिम के नाम पर ली गई रकम का कहीं पता ज्ञात नहीं होता। नया किराया भी समायोजित होनी नहीं मकान ठोके पर पड़ता है। इस पगड़ी के अलावा किराया 3-4 रुपये प्रतिवर्ग फीट है।

मध्य कलकत्ता में यह गिद साधारण में बने फ्लैटों की विक्रय दर एक सौ से तीन सौ रुपये तक फीट है। मध्य कलकत्ता में अपेक्षाकृत अच्छे ढंग में बने मकानों। फ्लैटों की विक्रय दर 450 रुपये प्रति वर्ग फीट है।

कलकत्ता में प्रति वर्ष औसत रूप से 6 000 नयी आवास इकाइयाँ का निर्माण होता है जो आवश्यकता की दृष्टि से काफी कम है।

दिल्ली आवास की समस्या दिल्ली में भी विकराल बनती जा रही है। अजमेर नगर की तरह यहाँ भी मकानों का निर्माण की गति मंद है और बेघरदार लोगों की समस्या बढ़ती जा रही है।

हर महीने 16 000 लोग बाहर से आकर दिल्ली को अपना सघन क्षेत्र बनाते हैं।

इस समय दिल्ली में लगभग 650 अनाधिकृत बस्तियां हैं जो 3,500 एकड़ भूमि पर फैली हुई हैं। इन 650 बस्तियों में करीब 3,50,000 मकान हैं जिनमें 15,00,000 व्यक्ति-यों ने अपना सिर छुपाया हुआ है।

प० जवाहरलाल नेहरू की प्रेरणा से दिल्ली विकास प्राधिकरण ने आवासीय समस्या के समाधान हेतु 30,000 एकड़ भूमि के अधिग्रहण के नोटिस जारी किए थे जिसमें से अब तक 16,000 एकड़ भूमि अधिग्रहीत हो जा चुकी है। 1962 से 1967 तक केवल 400 मकान बनाये गए थे। लेकिन इस क्षेत्र में प्राधिकरण के प्रवेश करने के बाद 1967 से 1976 तक 40,000 मकान बनाए गए। इसके बाद के दो वर्षों में मकान निर्माण में और भी गति आई। 1979 तक 20,000 मकान बना डाले गए। पिछले वर्ष के अन्त तक लगभग 70,000 आवास इकाइयां लोगों को वितरित की जा चुकी हैं।

दिल्ली विकास प्राधिकरण न अग्रणी ओपेनडो में रहने वालों के लिए 44 पुनर्वास आवासियां बनाई हैं जिनमें 25 फुट की चौड़ाई के दो रास्ते प्लाट निर्धारित किए गए हैं किन्तु आर्थिक कारणों से केवल 40% प्लाटों पर ही मकान बन गए हैं।

प्राधिकरण ने करीब 250 अरब रुपये की लागत वाली गेहूँ की योजना बनाई है 11,17,000 प्लॉटों वाली यह परियोजना चंडीगढ़ से चार गुना बड़ी होगी।

3 कानपुर. 1971 की जनगणना के अनुसार कानपुर की जनसंख्या 12.73 लाख है, जिनमें एक विशाल संख्या मजदूरों और उनके परिवारों के सदस्यों की है। यहां के मजदूर बस्तियों को 'अड्डाना' कहा जाता है जिनमें बहुत-सी बोटिंग बनी होती हैं, जिनके सामने कभी कभी बरामदा भी होता है। एक कमरे और बरामदा की जाह्निकाकर औसतन 80 वर्ग फुट होती है जिनमें दो अथवा तीन और कभी-कभी चार परिवार तक रहते हैं। इनकी छतें बहुत नीची हैं तथा सफाई, प्रकाश एवं वायु का कोई प्रबंध नहीं है। इस नगर में इतनी गंदी बस्तियां हैं जिन्हें देखकर स्वर्गीय प० जवाहरलाल नेहरू को इतना आश्चर्य और दुःख हुआ कि उन्होंने कहा—'ऐसी गंदी बस्तियां मानवीय पतन की चरम सीमा का प्रतिनिधित्व करती हैं। इसके लिए उन्नयनीय व्यवस्था को फासी पर मटका देना चाहिए।'

कानपुर में सरकारी योजना के अनुसार लगभग 20,000 आवास निर्मित किए गए हैं, परंतु इससे समस्या की गंभीरता में कोई लाभ उत्तर नहीं आया है।

4 अहमदाबाद 1971 की जनगणना के अनुसार अहमदाबाद की जनसंख्या 17.46 लाख है। यहां भी श्रम नियाम की स्थिति बहुत मनोपजनक नहीं है। यहां की नगरपालिका ने हरिजनों व अन्य श्रमिकों के लिए कुछ मकानों का निर्माण किया है। अहमदाबाद मिल हाउसिंग कम्पनी एवं मूनी वस्त्र मिल श्रम संघ की और में भी मकानों का निर्माण किया गया है। इससे अतिरिक्त अहमदाबाद में श्रमिकों की गृह निर्माण कार्य समिति भी है। परंतु श्रमिकों की वास्तविक समस्या देखने हुए में सभी मकान न होने के बराबर हैं। अतः अधिकांश मजदूर बाल में ही रहते हैं, जिनमें एक कमरा हो है वर्ष का क्षेत्रफल 12 X 10 फुट होता है। शौचालय, पीने के पानी, रोशनी, हवा आदि

घनिष्ठ रूप में जुड़ी हुई है। भारत में श्रमिकों की आवास व्यवस्था को देखकर मखानो के शब्द स्मरण हो आते हैं—“विश्व की रचना ईश्वर ने की है, मगरों की मानव ने और श्रम बस्तियों की शैतानों ने।” आवास की वृष्टिपूर्ण व्यवस्था कितने व्यक्तिगत, आर्थिक व सामाजिक दोषों को जन्म देती है, इसका अध्ययन हम निम्नलिखित शीर्षकों द्वारा करेंगे :

1. स्वास्थ्य ह्रास आवास-व्यवस्था की हीन दशाओं का श्रमिक के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है। मनुष्य के स्वास्थ्य के लिए शुद्ध वायु व प्रकाश बहुत आवश्यक है। भारतीय श्रमिकों के लिए जो भी मकान बने हुए हैं, उनमें वायु और प्रकाश के आने की कोई व्यवस्था नहीं है, जिसके कारण भारतीय श्रमिकों का स्वास्थ्य दुर्बल है और वे अधिक बीमार रहते हैं। साथ ही श्रमिकों के मकान गेती गंदी गलियों में स्थित हैं जिनके आस-पास कूड़ा-करकट व अन्य बहुत-सी सड़ी गनी वस्तुएं पड़ी रहती हैं। इसमें भी वातावरण दूषित होता है और स्वास्थ्य पर इसका बुरा असर पड़ता है। डा० अमर नारायण अग्रवाल ने अपनी पुस्तक 'Industrial Housing in India' में लिखा है 'बड़ई की पास-पास बनी हुई चालें, अहमदाबाद के भूमि के नीचे बने हुए मकानों की कनारें, कानपुर, लखनऊ और हावड़ा की आन्तरिक वास्तव्या, जूट मिल के गांव वाले छप्पर, कोयले की थानों के गंदे घाबरे तथा मद्रास के औद्योगिक कस्बों के गंदे छप्पर—सभी तपेदिक और दूसरे इन्वाम रोगों के घर बन गए हैं।' वस्तुतः मकान और स्वास्थ्य परस्पर संबंधित समस्याएँ हैं, बिना वायु और प्रकाश वाले मकान अयोग्य तथा शिशु मृत्यु की ऊँची दर का एक महत्वपूर्ण कारण होते हैं। एक सर्वेक्षण के अनुसार सबसे गंदे स्थानों में मृत्यु दर 295 प्रति हजार थी जबकि साधारण 200 से 250 प्रति हजार ही थी। यह भी पाया गया कि मृत्यु संख्या निशाम ने कमरों के विपरीत अनुपात में है। एक कमरे वाले निवास स्थानों में मृत्यु संख्या 78.3 प्रतिशत थी।

2. नैतिक पतन और अपराध की प्रोत्साहन . मनुष्य जैसा वातावरण में रहता है उनकी मनोवृत्ति वैसी हो जाती है। इस सिद्धान्त के अनुसार गंदे वातावरण में रहने वाले श्रमिकों की मनोभावना भी गंदी हो जाती है। उन्में चोरी की आदत, शराब पीने की आदत, जुआ खेलने का शौक और वेश्यावृत्ति आदि दुर्गुण पैदा हो जाते हैं। श्रमिकों के निवास की व्यवस्था न होने के कारण वे अपने परिवार को औद्योगिक क्षेत्रों में नहीं ला पाते जिसके परिणामस्वरूप वे या तो वेश्यावृत्ति की ओर अग्रसर होते हैं अथवा अन्य श्रमिकों की मित्रियों में अनुचित संबंध स्थापित करते हैं। डा० राधाकमल मुखर्जी ने वेश्यावृत्ति के लिए आवास की अपर्याप्तता को उत्तरदायी ठहराया है। वेश्यावृत्ति के कारण श्रमिकों का चरित्र व स्वास्थ्य दोनों नष्ट हो जाता है। एक ही कमरे में पुरुष व स्त्री के साथ रहने के कारण निरंतर समय में जीवन व्यतीत करना कठिन हो जाता है। ऐसे मकानों में माता-पिता व अन्य वयस्क व्यक्तियों के यौन व्यवहारों को बच्चे देखते और सीखते रहते हैं। इसी कारण श्रमिकों की गंदी बस्तियों में यौन अपराध अधिक होते हैं। गोपनीय स्थान के अभाव के कारण पुरुष व मित्रियों के यौन व्यवहारों में भी दिविस्ता पनपनी है तथा महिला श्रमिकों के नैतिक पतन की अधिक आशंका रहती

है। डा० मुखर्जी के शब्दों में मिदनापुर के बंगाल के जूट के मिलों में आई हुई 300 स्त्रियों ने यह स्वीकार किया कि उनमें से 3 में एक बेध्यावृत्ति करती है और दुगली में जितने परिवार पैदा हुए हैं, उनमें से एक-तिहाई मिलों में काम करते हैं तथा उनमें से 4 में 1 बेध्यावृत्ति करती है।

आवास-व्यवस्था की अमुञ्चिषा के कारण श्रमिक स्थायी रूप से उद्योग में नहीं टिक पाते। इसलिए उद्योगपति बस्ती के निर्माण के साथ ही बेध्यागृहों का निर्माण भी कर देते हैं जिसमें श्रमिक ग्रामों से स्वस्थ व कार्यक्षमता को लेकर आते हैं, परन्तु नगरो से वे अपनी ज़दानी तथा कार्यक्षमता को सुटाकर गांव वापस जाते हैं। इस अभाग्यशाली परिस्थिति में विवश होकर डा० राधाकमल मुखर्जी ने लिखा है, 'भारतीय औद्योगिक केंद्रों की इन असम्यक् गरीब बस्तियों में मनुष्यता का निःसंदेह ही निर्दयता के साथ गला घोंटा जाता है, नागरिक का अपमान होता है और शिशुता को प्रारम्भ में ही विपणन कराया जाता है।'¹

3 श्रमिकों की कुशलता पर कुप्रभाव श्रमिकों की कुशलता के लिए अच्छा स्वास्थ्य आवश्यक है। परन्तु अच्छे मकानों के अभाव में श्रमिक को गहरी नींद नहीं आती। गहरी नींद के लिए स्वच्छ वायु, उचित कमरा और नातिपूर्ण वातावरण बहुत आवश्यक है। पर वुरी आवास-व्यवस्था में श्रमिकों को यह सब सुविधाएँ नहीं मिल पाती, इसमें उसकी घबराहट दूर नहीं होती और सोने के बाद जब दूसरे दिन वह उठता है तब भी वह थका हुआ ही रहता है और उसका मन कार्य में नहीं लगता। फलतः उसकी कार्यक्षमता में कमी आती है।

4 सेवायोजकों की हानि: अपर्याप्त आवास-व्यवस्था के कारण सेवायोजकों को भी श्रमिकों की न्यून कार्यक्षमता, बुरे स्वास्थ्य, अनुपस्थिति आदि के कारण बहुत हानि सहनी पड़ती है। आवास की हीन दशाएँ औद्योगिक सघर्षों को भी जन्म देती हैं। मकानों के अभाव के कारण श्रमिक को अनेक कष्ट उठाने पड़ते हैं, जिससे वह समझने लगता है कि सेवायोजक उसके हितों की उपेक्षा कर रहा है। इस भावना के आते ही श्रमिक भी सेवायोजकों के हितों की उपेक्षा करता है। धीमे चलो की नीति अपनाता है, उत्पादन कार्य में अव्यय अधिक करता है तथा मशीनों को तोड़-फोड़ करने लगता है। जब सघर्ष और बढ़ता है तो हड़ताल और तानाबंदी की ज़ियाएँ होने लगती हैं। कभी-कभी यह सघर्ष समाज जातिकारी प्रवृत्तियों को जन्म दे देता है।

5. सांस्कृतिक स्तर में ह्रास वुरी गृह-व्यवस्था के कारण श्रमिकों का सांस्कृतिक स्तर में भी ह्रास होता है। श्रमिकों का बेध्यागमन आदि कुप्रवृत्तियों के कारण नैतिक पतन हो जाता है। डा० राधाकमल मुखर्जी ने एक स्थान पर लिखा है, 'बेध्यागमन की प्रवृत्ति से स्त्री और पुरुष दोनों ही के चरित्र दूषित होते हैं। उनका स्वास्थ्य खराब हो जाता है और राष्ट्र का सांस्कृतिक स्तर गिर जाता है।'²

1. R. K. Mukharjee *Indian Working Class*, p. 230.

2. *Ibid*, p. 201.

6 राष्ट्र को हानि : आवास की दुर्ब्यवस्था में राष्ट्र को भी हानि होती है, क्योंकि आवास की अपर्याप्त व्यवस्था से श्रमिकों की कार्यकुशलता कम हो जाती है तथा औद्योगिक गधपों के कारण राष्ट्रीय उत्पादन नम हो जाता है। साथ ही साथ श्रमिका के लिए दशा सुधारने के लिए सरकार को सामाजिक कल्याण पर बहुत अधिक व्यय करना पड़ता है।

गदी बस्तियों की सफाई (Slum Clearance Scheme)

भारत के सभी औद्योगिक केंद्रों में अधिकांश श्रमिक गदी बस्तियों में ही निवास करते हैं। इन बस्तियों को अलग-अलग क्षेत्रों में अलग-अलग नामों में पुकारा जाता है, जैसे बंबई में चाल, तमिलनाडु में चेरि, कामपुर में अहाना व कलकत्ता में बस्ती।

समस्या का स्वरूप

गदी बस्तियाँ प्रायः दो प्रकार की होती हैं—(अ) कच्ची और (ब) पक्की। कच्ची श्रम बस्तियाँ घाम-धूम व बामों की सहायता से तैयार की जाती हैं और इनके निर्माण में किसी योजना से काम नहीं लिया जाता। इसके विपरीत पक्की श्रम बस्तियाँ ईंट और घूने की सहायता से तैयार की जाती हैं। इसके कमरे छोटे होते हैं तथा वे भी बिना किसी योजना के बने होते हैं। उनमें वायु अपवा प्रकाश का कोई प्रबंध नहीं होता। यह गदी बस्तियाँ जिनमें श्रमिक अत्यंत अस्वस्थ गदी कोठरियों में नारकीय जीवन व्यतीत करते हैं, वर्तमान युग में समाज के माथे पर एक कलक का टीका हैं। मानव को जीवन रहने के लिए कितना दुःख, कष्ट और दर्द सहना पड़ता है, इसका ज्वलंत उदाहरण ये गदी बस्तियाँ हैं। इन बस्तियों को बिल्कुल समाप्त कर देने की समस्या पर सर्वप्रथम स्व० प० नेहरू ने सन् 1952 में कामपुर में गदी बस्तियों को देखकर समाज-सुधारकों का ध्यान इस ओर आकर्षित किया था। उनके शब्दों में, “मेरे विचार में तो इन सब गदी बस्तियों को जला दिया जाये ताकि विकास अधिक तेजी से हो सके। जब तक विरोधात्मक उपायों का उपयोग नहीं किया जाएगा, तब तक अस्पतालों के निर्माण में क्या लाभ होगा? यदि बस्तियों को भाँफ कर दिया जाये और श्रमिका को रहने के लिए अच्छे मकान दिये जायें तो निश्चय ही उत्पादन बढ़ेगा। मैं चाहता हूँ कि अस्पतालों पर व्यय किया जाने वाला संपूर्ण धन गदी बस्तियों की सफाई पर व्यय किया जाय।” मई, सन् 1952 में लोकसभा के सदस्य श्री शिवाराम ने समझ में कहा था—“जब समस्त देश में गदी बस्तियों के विरुद्ध युद्ध की घोषणा का समय आ गया है।”

गदी बस्तियों की सफाई

अब यह अधिकाधिक लोगों द्वारा स्वीकार किया जाने लगा है कि गदी बस्तियों को साफ करना न केवल श्रमिकों के शारीरिक, आर्थिक और नैतिक दृष्टिकोण से आवश्यक है, बल्कि संपूर्ण राष्ट्र के कल्याण के दृष्टिकोण से भी जरूरी है। परंतु आवश्यकता

इस बात की है कि गंदी बस्तियों की समस्या के निवारण के लिए एक ऐसी सुगठित योजना बनाई जाये, जिसमें एक ओर तो विद्यमान गंदी बस्तियों को समाप्त करने के लिए प्रगतिशील प्रयत्न किये जायें और दूसरी ओर उनके भावी विस्तार को नियंत्रित किया जाये। इस दिशा में जो किंचित् प्रयास किये गये हैं, वे इस प्रकार के हैं—

प्रथम पंचवर्षीय योजना में इस समस्या पर गंभीरतापूर्वक विचार किया गया था और स्वीकार किया गया था कि गंदी बस्तियों को हटाने के लिए आवश्यक धन निश्चिन होना चाहिए और गंदी बस्तियों की सफाई की योजना हमारी आवास सबंधी नीति का एक आवश्यक अंग होना चाहिए। योजना में यह सुझाव रखा गया था कि मकानों के निर्माण के लिए स्वीकृत 38.5 करोड़ रुपये में प्रति वर्ष गंदी बस्तियों के लिए अलग से आयोजन होना चाहिए। इन सन् के फलस्वरूप सन् 1956 में गंदी बस्तियों की सफाई की योजना का श्रीगणेश हुआ। इस योजना के अंतर्गत गंदी बस्तियों की सफाई के लिए राज्य सरकारों तथा उनके द्वारा नगरपालिका व अन्य स्थानीय संस्थानों को आर्थिक सहायता प्रदान की जाती है।

द्वितीय व तृतीय योजना के अंतर्गत गंदी बस्तियों की सफाई के लिए अनेक सुझाव रखे गए थे जैव—(i) जनमान गंदी बस्तियों को साफ करना, (ii) नई गंदी बस्तियां बनने से रोकना, (iii) गंदी बस्तियों में रहने वालों में सामाजिक शिक्षा के प्रसार द्वारा चेतना भरना (iv) गंदी बस्तियों के सबंध में नगरपालिकाओं द्वारा कठोर नियमों का निर्माण करना (v) राज्य सरकारों द्वारा गंदी बस्तियों को खत्म करने के लिए मास्टर प्लान बनाना तथा स्थानीय संस्थाओं द्वारा पूरा करना। चौथी पंचवर्षीय योजना में भी ऐसी ही व्यवस्था की गई है।

योजना आयोग के आग्रह पर एक विशेष दल ने भी इस समस्या का गंभीरता से अध्ययन किया और यह सुझाव दिया कि जिन नगरों में जनसंख्या बहुत घनी है उनमें न उद्योगों को हटाकर उन्हें गांव में स्थापित किया जाये, घनी बस्तियों में रोजगार के 'वस्त्र' को रोका जाये नगरों में जो नागरिक सुविधाएं उपलब्ध हैं उनमें से अधिकांश सुविधाओं की व्यवस्था गांव में की जाये, आदि।

अन्य मुद्दाएँ एवं निष्कर्ष

गंदी बस्तियों की सफाई की परियोजनाओं में और अधिक सफलता प्राप्त करने के लिए कुछ सुझाव इस प्रकार दिये जा सकते हैं

1. गंदी बस्तियों की सफाई की योजना के साथ साथ गंदी बस्तियों के सुधार का भी योजना शुरू की जानी चाहिए।

2. नगर से दूर बसाई जाने वाली बस्तियों में बारबार तक आवागमन की सुविधाएं सस्ती दर पर उपलब्ध होनी चाहिए और साथ ही ऐसी बस्तियों में बाजार, औषधालय, स्कूल, पार्क, डाक व तार घर आदि समस्त सुविधाएं उपलब्ध होनी चाहिए।

3. नगरपालिकाओं के अधिनियमों में आवश्यक संशोधन किये जान चाहिए और इन्हें कड़ाई के साथ लागू किया जाना चाहिए ताकि भविष्य में गंदी बस्तियों के

निर्माण को किसी प्रकार का प्रोत्साहन न मिले।

4 गदी बस्तियों की सफाई और सुधार के कार्यक्रमों को चलाने के लिए स्वयं-सेवी सगठनों और सामाजिक कार्यकर्ताओं का पूर्ण सहयोग प्राप्त किया जाना चाहिए।

5 गदी बस्तियों के क्षेत्र में शिक्षा का प्रचार किया जाना चाहिए ताकि लोगों में जागरूकता बढ़े और वे स्वस्थ जीवन व्यतीत करने के लिए उत्सुक हों।

6 नए मिल या कारखाने नगर से दूर खोले जाने चाहिए, और उनमें जितने श्रमिक कार्य करें उनकी आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व मालिकों पर हो।

7 प्रत्येक नगर के लिए मास्टर प्लान होना चाहिए जिसके अनुसार नगरों का भावी विकास हो।

8 बड़े-बड़े नगरों में वर्तमान उद्योगों और सहकारी कार्यालयों का विकेंद्रीकरण होना चाहिए।

निष्कर्ष के रूप में यह कहा जा सकता है कि गदी बस्तियों की सफाई कोई एक पृथक समस्या नहीं है। यह संपूर्ण आवास नीति का एक महत्वपूर्ण अंग है। वास्तव में आवास की प्रत्येक योजना में गदी बस्तियों की सफाई की भी व्यवस्था होनी चाहिए, जिसमें कि जब भी कोई नदीन गृह व्यवस्था की जाये गदी बस्तियों में रहने वाले व्यक्तियों को इन नये मकानों में ले जाया जा सके और सड़कित गदी बस्तियों में सफाई के लिए कार्य किये जा सकें।

आवास-समस्या को सुलझाने के लिए किए गए प्रयास (Efforts to Solve the Housing Problem)

भारत में आवास की समस्या अत्यंत जटिल है क्योंकि गृह निर्माण बहुत धीरे-साध्य कार्य है। साथ ही दिन प्रतिदिन जनसंख्या बढ़ती जा रही है। अतः प्रति वर्ष नये गृहों का निर्माण करना आवश्यक है। तेजी से विकसित होने वाले नगरों में मकान बनाने के लिए पर्याप्त भूमि नहीं मिल रही है। परंतु आवास की समस्या को इस प्रकार छोड़ा नहीं जा सकता। डा० राधाकमल मुल्लर्जी ने उपयुक्त ही कहा था— 'कुछ लोग यह कहते हैं कि भारत औद्योगिक आवास के लिए अधिक धन व्यय करने की स्थिति में नहीं है। उन्होंने केवल एक ही उत्तर दिया जा सकता है कि भारत इस व्यय से धन की स्थिति में भी नहीं है।'

भारतीय श्रमिकों के निवास की समस्या का समाधान के लिए केंद्रीय व राज्य सरकारों उद्योगपतिवर्ग व नगरपालिकाओं द्वारा प्रयास चल रहे हैं। सुधार व प्रयत्नों की विवेचना हम निम्न रूप में प्रस्तुत कर सकते हैं—

1 राज्य स्तर की योजनाएं आवास समस्या का समाधान के लिए राज्य स्तर पर की जा रही प्रमुख योजनाएं निम्नलिखित हैं—

(i) एकीकृत मंडायता प्राप्त आवास योजना यह योजना को 1952 में शुरू किया गया था। इस योजना के अंतर्गत आवास योजनाओं को प्राथमिकता दी जा रही है। इस योजना के अंतर्गत मकानों का निर्माण कराने के लिए 500 करोड़ रुपये

आमदनी की सीमा रखी गई है। जिनकी आमदनी या मजदूरी प्रति माह 351 रु० से 500 रु० तक है उन्हें कुछ अतिरिक्त भार वहन करना होता है। 31 दिसम्बर, 1980 तक इस योजना में 1,87,580 मकान बन चुके थे।

(ii) निम्न आय वर्ग आवास योजना : इस योजना के अंतर्गत जो 1954 में चालू हुई थी, ऐसे व्यक्तियों को (या उनकी सहकारियों को) मकान बनाने के लिए ऋण दिया जाता है, जिनकी वार्षिक आय 7,200 से अधिक नहीं है। ऋण की राशि विकसित भूमि की लागत के 80 प्रतिशत तक होती है और अधिकतम ऋण राशि 14,500 रु० तक होती है। 31 दिसम्बर, 1982 तक 4,15,320 मकान बनाए जा चुके थे।

(iii) मध्यम आय वर्ग योजना : इस योजना के अंतर्गत जो 1959 में प्रारंभ हुई थी मकान बनाने के लिए ऋण सामान्यतया उस धन राशि में से दिया जाता है जिसे जीवन बीमा निगम ऋण के रूप में राज्यों को देता है। केंद्र शासित प्रदेशों को यह धन केंद्रीय सरकार देती है। इस योजना के अंतर्गत मकान बनाने के लिए ऋण उन व्यक्तियों को दिया जाता है जिनकी वार्षिक आय 7,201 रुपये से 18,000 के बीच होती है। ऋण मकान की लागत का 80 प्रतिशत तक होता है। और यह अधिकतम 27,500 रुपये तक हो सकता है। ऋण के पात्र व्यक्तियों को बने बनाए मकान खरीदने के लिए भी ऋण मिलता है। 31 दिसम्बर 1982 तक 45,252 मकान बनाए जा चुके थे।

(iv) ग्रामीण आवास परियोजना कार्यक्रम : इस योजना के अंतर्गत ग्रामीणों को मकान बनाने के लिए ऋण देने की व्यवस्था है। यह ऋण निर्माण लागत का 80 प्रतिशत तक हो सकता है और अधिकतम 5,000 रुपये होता है। ग्रामों का वातावरण सुधारने के लिए गलियां और नालियां बनवाने के लिए भी इस कार्यक्रम के अंतर्गत ऋण दिया जाता है। 31 दिसम्बर 1982 तक लगभग 70,000 मकान बनाए जा चुके हैं।

(v) किराया आवास योजना : इस आवास योजना में राज्य सरकारों के कर्मचारियों के लिए है और यह 1959 में प्रारंभ की गई थी। इस योजना के अंतर्गत राज्य सरकारें अपने कर्मचारियों के लिए मकान बनवाती हैं और उन्हें किराये पर देती हैं। 31 दिसम्बर 1982 तक 35,000 मकान बनाए जा चुके थे।

(vi) 1959 में प्रारंभ भूमि अधिग्रहण और विकास योजना : इस योजना के अंतर्गत राज्य सरकारें और केंद्र शासित क्षेत्रों के शासन शहरी क्षेत्रों में भूमि का अधिग्रहण और विकास करने हैं, ताकि मकान बनाने के लिए इच्छुक व्यक्तियों को, विशेषकर निम्न आय वर्ग के व्यक्तियों को उचित मूल्य पर विकसित प्लॉट मिल सकें। इसका उद्देश्य भूमि के मूल्य में स्थिरता लाना, नगर विकास के कार्यों को सुव्यवस्थित बनाना और अपने आप में पूर्ण सुविधा युक्त बस्तियों के निर्माण को बढ़ावा देना है। 31 दिसम्बर, 1982 तक विभिन्न राज्य सरकारों ने लगभग 15,000 हेक्टर से अधिक भूमि का अधिग्रहण और 1,243 हेक्टर भूमि का विकास कर लिया था।

2. केंद्रीय क्षेत्र को संबोधित : आवास समस्या के समाधान के लिए केंद्र द्वारा क्रियान्वित की जा रही प्रमुख योजनाएं निम्नलिखित हैं—

(i) बागान मजदूरों के लिए : बागान मजदूरों के लिए सहायता-प्राप्त आवास

योजना 1956 से चालू है। इस योजना के अंतर्गत केंद्रीय सरकार बागान थमिकों को किराया बिना बिना भुगतान देने के वास्ते मकान तैयार करने के लिए 50 प्रतिशत ऋण और 37.5 प्रतिशत अनुदान देती है। बागान मजदूर छ. राय्या असम कर्नाटक, केरल तमिलनाडु त्रिपुरा और उडुपि बंगाल में है। बागान थमिका की सहकारियों को परि-योजना की स्वीकृत लागत का 90 प्रतिशत तक वित्तीय सहायता के रूप में मिलता है— 65 प्रतिशत ऋण के रूप में मिलता है और 25 प्रतिशत अनुदान के रूप में।

1956 में स्वीकृत एक कल्याण योजना केंद्रीय सरकार को भी है जिसके अंतर्गत यह अपन कर्मचारियों को जिनमें वे कर्मचारी शामिल हैं जिनको 'वित्त कानून' के अनुसार भुगतान होता है मकान बनाने और बन बनाने भुगतान तरीके से व लिए ऋण देती है। एक अप्रैल 1978 में ऋण स्वीकृत करने का अधिकार मंत्रालयों विभागों को दे दिया गया है। बजट और फंड में हिस्से का निर्धारण निर्माण तथा आवास मंत्रालय करता है। 1983-84 वर्ष के लिए 42.50 करोड़ रुपये का प्रावधान था।

(11) ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन थमिकों के लिए ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन थमिकों को मकान बनाने के लिए भूमि उपलब्ध करवाने की योजना राष्ट्रीय न्यूनतम आवश्यकता कार्यक्रम का एक अंग है। पांचवी योजना के शुरू होने से अर्थात् एक अप्रैल 1974 से यह केंद्रीय क्षेत्र में राज्य क्षेत्र में हस्तांतरित कर दी गई है।

30 सितम्बर 1982 तक विभिन्न राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में लगभग 80.24 लाख परिवारों को मकान बनाने के लिए जमीन दी जा चुकी थी। इस योजना का और व्यापक बनाया गया और मकान बनाने के लिए सहायता भी दी जाने लगी है। अब तक 12 राज्यों 4 राज्य शासित केंद्रों में 9.62 लाख परिवार अपने रहने के लिए मकान बना सके हैं।

3 अन्य योजनाएँ

(1) गंदी बस्तियों की सफाई और सुधार योजना गंदी बस्तियों की सफाई और सुधार योजना एक केंद्र प्ररित कार्यक्रम के रूप में 1956 में चालू की गई थी। इससे अंतर्गत गंदी बस्तियों की सफाई और सुधार तथा गंदी बस्तियों के ऐसे निवासियों का जिनकी मासिक आय 350 रुपये से अधिक नहीं है स्वच्छ क्षेत्रों में मकान देने के लिए राज्या और केंद्र शासित प्रदेशों को वित्तीय सहायता दी जाती है। 1 अप्रैल 1969 से यह योजना राज्य सरकारों को सौंप दी गई।

(11) गंदी बस्तियों के पर्यावरण का सुधार गंदी बस्तियों के पर्यावरण को सुधारन के लिए गंदी बस्तियों पर्यावरण सुधार केंद्रीय योजना कार्यक्रम 1972 में 10 गहरा अहमदाबाद बंबई बंगलूर, दिल्ली, हैदराबाद कानपुर लखनऊ मद्रास, नागपुर और पुणे में शुरू किया गया। 1973-74 के दौरान 10 और गहरा कलकत्ता, कोचीन, राँची, गोहाटी, इन्दौर, जयपुर, लुधियाना, पटना, रोहतक और श्रीनगर इस कार्यक्रम के अंतर्गत आ गए। गंदी बस्तियों के पीने के पानी की व्यवस्था करने, अस्मत्त का विकास का प्रबंध करने, मुसलमान और शीखालय बनाने, सड़कों पर रोशनी का इन्तजाम करने

और मौजूदा गलियों को चौड़ा और पक्का करने के लिए सम्बद्ध राज्य सरकारों को पूरी वित्तीय सहायता दी गई। 31 मार्च 1974 तक 24 60 करोड़ रुपये में अधिक लागत की 854 परियोजनाओं को स्वीकृति दी जा चुकी थी। इन परियोजनाओं के लिए राज्यों को 20 23 करोड़ रुपये से अधिक की राशि दी गई। इस राशि में से 14 21 करोड़ रुपये से अधिक मार्च 1974 के अंत तक खर्च किए जा चुके थे।

यह योजना 1 अप्रैल 1974 से केंद्रीय क्षेत्र से निकालकर राज्य क्षेत्र को सौंप दी गई जिससे कि राज्य सरकारें इसे एक न्यूनतम आवश्यकता कार्यक्रम के रूप में कार्यान्वित करें। इस योजना के कार्यक्रमों का तीन लाख या उससे अधिक जनसंख्या वाले नगरों तक या प्रत्येक उस राज्य के एक नगर में अर्थात् यह योजना अभी तक लागू नहीं की गई है विस्तार कर दिया गया है। अब बिना किसी जनसंख्या आधार के सभी शहरी क्षेत्र इस योजना के अधीन आ गए हैं।

(II) भुग्गी भोपड़ी हटाने की योजना भुग्गी भोपड़ी हटाने की योजना का उद्देश्य उन लोगों के लिए वैकल्पिक आवास की व्यवस्था करना है जिन्होंने दिल्ली और नई दिल्ली में सरकारी और सार्वजनिक भूमि पर गैर कानूनी रूप से कब्जा कर रखा है। इस योजना के अंतर्गत अब तक लगभग 2 लाख मकानों और प्लाटों का निर्माण/विकास किया जा चुका है।

पंचवर्षीय योजनाओं के अधीन प्रगति

1 **प्रथम पंचवर्षीय योजना** इस योजना की अवधि में राष्ट्रीय आवास कार्यक्रम तैयार करने की ओर ध्यान दिया गया। इस योजना में औद्योगिक बेंद्रों की आवास व्यवस्था का विनीय उभरदायित्व प्रमुख रूप में केंद्र सरकार पर ही था और औद्योगिक श्रमिकों तथा कम आय वाले समूहों में आवास संबंधी परिस्थितियों को छूटा का प्रावधान करते हुए सुधारने पर बल दिया गया। सहकारी आवास समितियों की भूमिका पर विशेष बल दिया गया। स्वास्थ्य और एकात्मता को ध्यान में रखते हुए मकानों के लिए न्यूनतम मानदंड निर्धारित किया गया। इस योजना में 48 7 करोड़ रुपये को व्यवस्था की गई थी जिनके द्वारा नागरिक क्षेत्रों में मकानों का निर्माण करना था। अनुमान है कि पहली योजना की अवधि में सरकारी संस्थाओं द्वारा लगभग 7 लाख मकान बनाए गए थे।

2 **द्वितीय पंचवर्षीय योजना** द्वितीय योजना में गृह निर्माण के लिए 120 करोड़ रु० की व्यवस्था की गई थी लेकिन वास्तव में 80 3 करोड़ रु० ही व्यय किये गए।

इस योजना के अंतर्गत औद्योगिक आवास योजना के अंतर्गत 1 लाख 28 हजार मकान बनाने का लक्ष्य सामने रखा गया था तथा गरीब वस्तियों में रहने वाले श्रमिकों व मजदूरों के लिए 1 लाख 10 हजार नए मकान बनाए जाने थे। इन अतिरिक्त पुनर्वास सुरक्षा रेल फौलाद खान ईंधन तथा संचार मंत्रालयों और राज्य सरकारों तथा स्थानीय प्राधिकारों ने अपनी अपनी योजनाएं बनाई हैं। कोयला और अभ्रक संयोगों ने अपने श्रमिकों के मकान निर्माण के लिए अलग योजनाएं बनाई हैं। इस प्रकार

दूसरी पंचवर्षीय योजना में आवास योजनाओं पर सरकारी क्षेत्र में 250 करोड़ रु० सहाया गया और पाच लाख मकान बनाए गए।

3. तीसरी पंचवर्षीय योजना . इस योजनावधि में सामाजिक मकान योजना पर 1.7455 करोड़ रुपये व्यय किए गए। इसमें से 87.55 करोड़ रु० योजना साधनों ने और 60 करोड़ रु० जीवन बीमा निगम से प्राप्त किए गए थे। इस अवधि में लगभग 1 लाख 87 हजार मकानों का निर्माण किया गया। इसके अनिरिक्त दिल्ली नगर म युग्मी व शोपडियो को हटाने की योजना कार्यान्वित की गई।

सन् 1966 से 1969 की अवधि में आवास-व्यवस्था पर 62.85 करोड़ रु० व्यय किए गए और 74,776 मकानों का निर्माण हुआ।

4. चतुर्थ योजना में आवास पर कुल 237.03 करोड़ रुपये की व्यवस्था की गई, जिसमें से 188.43 करोड़ विभिन्न आवासो योजनाओं पर व्यय होना था।

5. पाचवी योजना में राज्यों की योजनाओं पर 343 करोड़ रु० तथा केंद्र की योजनाओं पर 237.16 करोड़ रु० की व्यवस्था की गई। पाचवी योजना में करीब 70 लाख भूमिहीन जमदूरो को घर बनाने के लिए जगह दी गई थी, किंतु उन्हें विक्रयित करने या उन पर घर बनाने के लिए कोई सहायता नहीं दी गई।

6. छठी योजना में (1980-85) सार्वजनिक और निजी क्षेत्र कुल मिलाकर 12900 करोड़ रुपये व्यय करेंगे। इनमें से 3500 करोड़ रुपये ग्रामीण आवास के लिए और 9400 करोड़ रुपये शहरी आवास के लिए होंगे। इतने खर्च से ग्रामीण इलाकों में 1 करोड़ 30 लाख मकान और शहरी इलाकों में 57 लाख मकान बन पायेंगे। सार्व-

जिक क्षेत्र के प्रतिष्ठान, विभागीय उपक्रम और सरकारी अनुदान और सहायता पाने वाली संस्थाएँ भी 250-300 करोड़ रुपये इस कार्य में लगा सकती हैं। समाज के कम-जोर और निम्न आय वर्ग के लोगों को मकान दिलाने पर पहले की तरह विशेष धन दिया जाता है।

आवास-योजना की धीमी प्रगति के कारण

आवास-समस्या को सुलझाने के लिए किए गए प्रयत्नों से स्पष्ट है कि देश में आवास-समस्या की गंभीरता पर इन प्रयासों का प्रभाव नगण्य रहा है। यही कारण है कि समस्त प्रयत्नों के होते हुए भी आज देश में आवास-समस्या बखूब गंभीर बनी हुई है। अनेक प्रयत्न करने पर भी आवास-योजनाओं में प्रगति धीमी ही रही है। इस धीमी प्रगति के कारणों को निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत कर सकते हैं—

1. राज्य सरकारों की ओर से धीमी प्रगति :

राज्य सरकारों द्वारा जो आवास-योजना चल रही है उसमें गति धीमी के प्रमुख कारण इस प्रकार हैं—

(अ) राज्य सरकारों की योजनाओं में सरकारी साख्योताशाही तथा बंध गति से कार्य करने की प्रवृत्ति अधिक है।

(२) आवश्यक टेक्निकल ज्ञान व यंत्रों की कमी अनुभव की जाती है।

(म) भवन निर्माण के लिए आवश्यक सामग्री देश में पर्याप्त मात्रा में उपलब्ध नहीं है और न ही वह सस्ते मूल्य पर प्राप्त हो सकती है, जिसके कारण मकानों की लागत ऊँची बैठती है। ऊँची लागत राज्य सरकारों को भवन निर्माण के लिए हतोत्साहित कर रही है।

(द) राज्य सरकारें जो मकान बनाती हैं, उनको किराये पर श्रमिकों को दिया जाता है। परन्तु कुछ विशेष स्थानों पर श्रमिक इतने निर्धन हैं कि वे मकानों का 10 रु० मासिक किराया देने में भी असमर्थ रहे हैं, जिससे राज्य सरकारों को अधिक मकान बनाने के लिए कोई प्रेरणा नहीं मिली।

(य) कुछ अपवादों को छोड़कर राज्य सरकारें व्यापक भवन निर्माण कार्यक्रमों को सहायता देने और उन्हें हाथ में लेने के लिए पर्याप्त रूप से सज्जित नहीं हैं।

2 सेवायोजकों द्वारा मकानों के निर्माण में धीमी प्रगति

सेवायोजकों को भी भवन-निर्माण में निम्न कठिनाइयों का सामना करना पड़ रहा है, जिसके कारण वे इस ओर अधिक रुचि नहीं ले रहे हैं—

(अ) मकानों को बनाने के लिए भूमि प्राप्त करने में कठिनाई का सामना करना पड़ता है।

(ब) भवन-निर्माण की कुल लागत का 37-1/2% अंश सेवायोजकों को अपने पास में व्यय करना पड़ता है। अतः इससे बचने के लिए वे भवन-निर्माण की ओर कोई विशेष रुचि नहीं लेते।

(स) भवन निर्माण के लिए आवश्यक सामग्री का आवश्यकतानुसार और कम मूल्य पर प्राप्त न होना।

(द) भवन-निर्माण से मकानों के मालिक बनकर श्रमिकों के साथ सघर्ष का एक नया कारण उत्पन्न हो जाने के भय में भी सेवायोजक भवन निर्माण की योजना की उपेक्षा करते हैं।

(य) सेवायोजक यह भी सोचते हैं कि राज्य सरकारें तो मकान का निर्माण कर ही रही हैं, इसलिए उनको मकान बनाने की क्या आवश्यकता है।

(र) अधिकतर सेवायोजकों में आज भी यह भावना प्रबल है कि श्रमिकों के लिए मकान बनवाने पर व्यय होने वाला रुपया व्यर्थ का खर्च है और इसलिए उद्योग पर वह एक आवश्यक भार है।

3 श्रमिकों की सहकारी समितियों द्वारा धीमी प्रगति :

निम्नलिखित पाँच बाधाएँ ऐसी हैं जो सहकारी समितियों को भी धीमी प्रगति पर चलने के लिए बाध्य कर रही हैं

(अ) श्रमिकों का इन समितियों में विशेष रुचि न लेना।

(ब) भूमि का उचित दर पर न मिल सकना।

- (स) इन समितियों की स्थापना व रजिस्टर्ड करने के ज्ञान की कमी।
- (द) भवन-निर्माण की लागत का 25% अंश वे व्यय के लिए घन न होना।
- (य) सरकार द्वारा दी जाने वाली आर्थिक सहायता की उचित विज्ञप्ति का न होना।

आवास-योजना की तीव्र प्रगति के लिए सुझाव

औद्योगिक आवास योजना को अधिक सफलता प्राप्त करने के लिए श्री को० बी० गिरि के निर्मललिखित मुद्राव अनुकरणीय हैं

1 भवन-निर्माण के लिए विभिन्न संस्थाएँ जो ऋण देती हैं उनकी बापसी की कितनी भ्रष्ट रियायत कर देनी चाहिए, विशेषकर श्रमिकों की सहकारी समितियों के लिए।

2 श्रमिकों का निवास स्थान अगर औद्योगिक क्षेत्रों से अधिक दूर हो तो निवास स्थान से लेकर औद्योगिक संस्थान तक यातायात की व्यवस्था राज्य सरकारों व स्थानीय संस्थाओं को कर देनी चाहिए।

3 श्रमिकों की वस्तियाँ भ्रष्ट बाजार, औपचारिक, स्कूल, खेल के मैदान, पार्क, डाक व तारघर जैसी समस्त सुविधाएँ उपलब्ध होनी चाहिए।

4 मजदूरी भुगतान अधिनियम में इस प्रकार संशोधन किया जाना चाहिए, कि राज्य सरकारें शीघ्र श्रमिकों के वेतन से ऋण की राशि प्राप्त करें।

5 यह योजना उन औद्योगिक श्रमिकों के लिए भी काम में लानी चाहिए जो राज्य सरकारों और केंद्रीय सरकार से कर्मचारी हैं।

6 उपक्रम में जो श्रमिक ऐसे रह गये हों, जिनके लिए मकानों की व्यवस्था न हो सकी हो उनमें से अगर सेवायोजक कम से कम 20% श्रमिकों के लिए मकान बनवाने को तैयार हो जाते हैं तो उनकी बड़ी हुई दर पर ऋण और वार्षिक सहायता 3 से 5 वर्ष तक प्रदान करने की व्यवस्था की जाए।

7 राज्य सरकारें सेवायोजकों को भवन निर्माण के लिए भूमि उचित मूल्य पर प्रदान करें।

8 वित्तीय सहायता और ऋण में वृद्धि करके श्रमिकों की सहकारी समितियों को प्रोत्साहन दिया जा सकता है।

9 जहाँ पर श्रमिक स्वयं अपने श्रम से मकान की व्यवस्था कर सकता हो, वहाँ पर श्रमिकों को एक अलग भूमि का टुकड़ा दिया जाना चाहिए जिसमें उसको समस्त सुविधाएँ प्राप्त हो सकें।

10 यदि कोई अन्य योजना बनाई जाती है तो उसके लिए भी वित्तीय सहायता देने की व्यवस्था होनी चाहिए।

11 इतनी सुविधाएँ दे देने पर यदि सेवायोजक अपने श्रमिकों के लिए मकान नहीं बनवाते तो उनको कुछ मकान बनवाने के लिए बाध्य किया जाना चाहिए।

आवास-समस्या पर राष्ट्रीय श्रम आयोग के मुझाव

1 औद्योगिक नगरो मे स्वय सरकार को आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व लेना चाहिए। उद्योगपतियो स इम दशा म सहायता ली जा सक्ती है, परतु आवास-व्यवस्था को उद्योगपतियो के लिए अनिवार्य बनाने म कोई लाभ न होगा।

2 कम आय वाले वर्ग के लिए उत्पादन औद्योगिक आवास-योजना जारी रहनी चाहिए।

3 प्रत्येक राज्य म आवास बोर्डें संगठित होने चाहिए। केंद्रीय सरकार इम बोर्डों को सहायता दे जो 50% उपादान और 50% ऋण के रूप मे हो।

4 सहकारी समितियो का गठन प्रोत्साहित करना चाहिए।

5 यदि नये आवास औद्योगिक केंद्रों स दूर पडते हैं तो यातायात की व्यवस्था सरकार, उद्योगपति व यातायात कंपनियो की सहायता स होनी चाहिए।

6 भूमिहीन मजदूरों को अपने घर के स्वामित्व का अधिकार मिलना चाहिए।

7 ग्रामीण मजदूरों तथा अन्य व्यक्तियों के लिए सरकारी योजनाएं चलती रहनी चाहिए।

आवास मंत्री सम्मेलन मन् 1971 की सिफारिशें

नवम्बर, मन् 1971 मे नई दिल्ली मे आवास मंत्री सम्मेलन का आयोजन किया गया जिसम आवास-समस्या पर गम्भीरता मे विचार किया गया तथा निम्न-लिखित सिफारिशें प्रस्तुत की गईं

1 राज्य सरकारों को चाहिए कि वे एक स्वस्थ नगरीय भूमि नीति का निर्माण करें, जिससे राज्य आवास बोर्डों को अपने कार्य-संचालन मे अधिकतम स्वतंत्रता एवं मुगमता हो।

2 राष्ट्रीय नियोजन मे आवास-व्यवस्था व नगरीय विकास को उच्चतम प्राथमिकता दी जानी चाहिए तथा इम हेतु राज्य सरकारों को चाहिए कि वे पर्याप्त धनराशि की व्यवस्था करें।

3 बड़ी-बड़ी राजधानियों मे प्लेट्स के क्रेताओं के हितों की सुरक्षा के लिए महाराष्ट्र एपार्टमेंट ओनरशिप एक्ट सन् 1970 के आधार पर अन्य राज्य सरकारों को भी उपयुक्त सन्निधम बनाना चाहिए।

4 कम आय वर्ग आवास योजना तथा मध्यम आय वर्ग आवास योजना के अंतर्गत मिलने वाले ऋण की सीमा क्रमशः 14,500 रु० व 27,500 रु० तक बढ़ा देनी चाहिए।

भारत सरकार ने चौथी सिफारिश को स्वीकार कर लिया है और दोष तीनों सिफारिशों का क्रियान्वयन राज्य सरकारों पर निर्भर करता है।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारत में किसी बड़े नगर में औद्योगिक श्रमिकों की निवास दशाओं का वर्णन कीजिए और उनके सुधार के लिए उपर्युक्त सुविधाओं का सुझाव दीजिए।

अपवा

“भारत में एक बड़े औद्योगिक केंद्र में उनके साधनों के साथ लगान पर कम आय के श्रमिकों के निवास को एक सार्वजनिक रुका के रूप में स्वीकार किया जाना चाहिए।”

कानपुर के औद्योगिक श्रमिकों के मकानों की समस्या के उदाहरण सहित उक्त कथन को स्पष्ट कीजिए।

अपवा

कानपुर के औद्योगिक श्रमिकों की निवास-दशाओं का वर्णन कीजिए और हाल के वर्षों में इसके सुधार के लिए जो कदम उठाए गए हैं, उनका वर्णन कीजिए। इस ओर आप अन्य कौन-कौन से सुझाव देंगे।

अपवा

भारत में औद्योगिक श्रम के निवास पर एक राक्षस डिम्पणी लिखिए। देश में श्रमिकों के लिए अच्छे और स्वस्थ निवास के लिए सुझाव दीजिए।

अपवा

क्या इस देश के औद्योगिक क्षेत्र में औद्योगिक श्रमिकों की निवास दशाएं सतोष-जनक हैं? अगर नहीं तो इन दशाओं के लिए उचित उपायों का सुझाव दीजिए।

- 2 अगर भारत में आज का औद्योगिक श्रमिक शारीरिक रूप से जकुशल और अस्वस्थ है तो असहनीय आवास-दशाएं इनके लिए कम उत्तरदायी नहीं हैं।—श्रम अनुसंधान समिति।
- 3 औद्योगिक श्रमिकों के मकानों के सुधार के लिए भारत सरकार और राज्य सरकारों के द्वारा उठाए गए पणों का वर्णन कीजिए। इस ओर आप और कौन-कौन-से सुधारों के सुझाव देंगे?

अपवा

देश में मकानों की बठिनाइयों का सामना करने के लिए केंद्रों और राज्य सरकारों के विचारधर्मीय और व्यवहार में तार्दी गई क्रियाओं का निरीक्षण कीजिए। स्थिति का मूल्यांकन कीजिए।

अथवा

औद्योगिक श्रमिकों के लिए भारत सरकार की वर्तमान नीति की मुख्य विशेषताओं का वर्णन कीजिए। सेवायोजकों और राज्य सरकारों ने इसे किस प्रकार व्यावहारिकता प्रदान की है ?

- 4 'जब तक श्रमिक को उसके काम के अनुसार अच्छा तथा सुविधाजनक मकान रहने के लिए नहीं मिलता, तब तक वह एकाग्रता से कार्य नहीं कर सकता।' इस सबंध में अपने विचार प्रकट कीजिए।
- 5 "भारतीय औद्योगिक केंद्रों की हजारों थम-बस्तियों में मानवता को निर्दयता के साथ अभिघातित किया जाता है, महिलाओं के सतीत्व का अपमान किया जाता है एवं देश के भावी आधार-स्तंभ शिशुओं को आरंभ में ही शोषित किया जाता है।" इस कथन के प्रकाश में श्रमिकों की कार्यक्षमता पर गंदी घनी बस्तियों के प्रभाव का परीक्षण कीजिए।
- 6 'भारत में औद्योगिक केंद्रों में गंदी बस्तियों का होना हमारी सभ्यता के लिए एक अभिघात है।' इस दोष के निवारणार्थ भारत सरकार ने क्या कदम उठाए हैं? इस सबंध में भारत सरकार को और क्या करना चाहिए ?
- 7 "गंदी बस्तियों की सफाई कोई एकाकी समस्या नहीं है। यह वास्तव में आवास नीति का एक अंग है।" इस कथन को विस्तार से समझाइए।

भारत में श्रम कल्याण (Labour Welfare in India)

श्रम कल्याण का अर्थ एवं परिभाषा : श्रम कल्याण का अर्थ विभिन्न व्यक्तियों द्वारा विभिन्न अर्थों में लगाया जाता है, यद्यपि इसकी महत्ता एवं उद्देश्य विभिन्न देशों में समान है। अर्थर जेक्स टाई ने उपयुक्त ही लिखा है—‘कल्याण श्रम के समर्थकों एवं योग्यताओं के विषय में तीव्र भिन्नता वाले विचारों की एक शृंखला पाई जाती है।’ इस विविधता को उपयुक्त ठहराते हुए आर्ही आयोग ने लिखा है—“श्रम कल्याण एक ऐसा शब्द है, जो बहुत ही लचीला है। इसका अर्थ एक देश में दूसरे देश की तुलना में उसकी विभिन्न सामाजिक नीतियों, औद्योगीकरण की स्थिति व श्रमिकों की शिक्षा मजदूरी प्रगति के अनुसार भिन्न भिन्न लगाया जाता है।” राष्ट्रीय श्रम आयोग (1969) के विचार में भी “श्रम कल्याण का विचार आवश्यक रूप में प्रातिगोत्र है जिसका अर्थ देश में समय-समय पर यहाँ तक कि एक देश में ही उसके मूल्यांकन, सामाजिक समस्याओं, औद्योगीकरण की मात्रा व सामाजिक तथा आर्थिक विकास के स्तर में भिन्न-भिन्न होता है।” इस प्रकार श्रम कल्याण को एक निश्चित सीमा के अंदर बाधना असंभव तो नहीं, बटिन अवश्य ही है, क्योंकि इसका अर्थ बहुत लचीला है। फिर भी व्यवस्थित अध्ययन के लिए निम्न परिभाषाओं को दिया जा सकता है

(i) जु० ई० डी० कैंली : “श्रम कल्याण से तात्पर्य किसी कर्म द्वारा श्रमिकों के व्यवहार और कार्य के लिए कुछ नियमों को अपनाया जाता है।”

(ii) सर एडवर्ड पेंटन : “श्रम कल्याण का अर्थ श्रमिकों को सुख, स्वास्थ्य और समृद्धि के लिए उपलब्ध की जाने वाली दशाओं से है।”

(iii) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संघ : “श्रम कल्याण से शास्य ऐसी सेवाओं और सुविधाओं में समझना चाहिए, जो कारखाने के अंदर या निगटवर्ती स्थानों में स्थापित की गई हो, ताकि उनमें काम करने वाले श्रमिक स्वस्थ और शक्तिपूर्ण परिस्थितियों में अपना कार्य कर सकें और अपने स्वास्थ्य तथा नैतिक स्तर को ऊँचा उठाने वाली सुविधाओं का लाभ उठा सकें।”

(iv) सामाजिक विज्ञानों का विश्व कोष : “श्रम कल्याण से तात्पर्य कानून, औद्योगिक प्रथा और बाजार की दशाओं के अतिरिक्त मानविकी द्वारा वर्तमान औद्योगिक व्यवस्था के अंतर्गत श्रमिकों के काम करने और सभी जीवन-निर्वाह और सांस्कृ-

तिन दशाओं की उपलब्ध करने के ऐच्छिक प्रयत्न में है।”¹

(v) श्रम जाच समिति, 1945 “श्रमिकों के शारीरिक, बौद्धिक, नैतिक व आर्थिक कल्याण के लिए किया गया कोई भी कार्य जो वैधानिक कानून तथा सेवायोजकों एवं श्रमिका व मध्यस्थ अनुचित लाभ के अतिरिक्त हो, चाहे वह सेवायोजकों, सरकार अथवा अन्य किसी भी मध्यस्थ द्वारा किया गया हो, श्रम कल्याण कहलाता है।”²

उपरोक्त परिभाषाओं के आधार पर हम यह सकते हैं श्रम कल्याण कार्यों से हमारा आशय ऐसे कार्यों से है, जो श्रमिकों, सेवायोजकों व समाजसेवी संस्थाओं द्वारा श्रमिकों के जीवन-स्तरों को ऊंचा उठाने, उनके सर्वांगीण विकास करने, उन्हें कुशल श्रमजीवों व उत्तम नागरिक बनाने के दृष्टिकोण से कारखानों के अंदर या बाहर किये जाने हैं।

श्रम कल्याण के अंतर्गत किये जाने वाले कार्य

डा० ब्राउटन (Dr Broughton) ने श्रम कल्याण कार्यों को दो भागों में बांटा है— (अ) आंतरिक श्रम कल्याण कार्य अर्थात् कारखाने के अंदर किये जाने वाले कार्य और (ब) बाह्य श्रम कल्याण कार्य अर्थात् कारखाने के बाहर किये जाने वाले कार्य।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रममण्डल ने भी श्रम कल्याण कार्यों का विभाजन इसी प्रकार किया है। “स मण्डल द्वारा इस वर्गीकरण में निम्नलिखित कार्यों का समावेश किया गया है—

(अ) कारखाने के अंदर के कल्याण कार्य 1 शौचालय एवं मूत्रालय, 2 स्नान व कपड़ा धोने की सुविधायें, 3 शिशुगृह, 4 विश्रामालय एवं जलपानगृह 5 पेयजल की व्यवस्था, 6 ध्वंसन निरोध की व्यवस्था, 7 व्यवसायिक सुरक्षा-युक्त स्वास्थ्य मजबूती सेवायें 8 कल्याण की देख-रेख के लिए समय के अंतर्गत की गई प्रशासकीय व्यवस्था, 9 यर्दों तथा मरक्षक वस्त्र, 10 पाली भत्ता।

(ब) कारखाने के बाहर के कल्याण कार्य : 1 भ्रातृत्व हित लाभ, 2 सामाजिक बीमा उपाय, जिसमें ग्रेजुएटी, पेंशन, प्रावीडेंट फंड तथा पुनर्वास शामिल है, 3 बोनस कोष, 4 चिकित्सा सुविधायें जिनमें शारीरिक जाच क्षमता, परिवार नियोजन तथा शिशु कल्याण की सुविधायें शामिल हो, 5 शैपाविक सुविधायें; 6 आवास सुविधायें, 7 खेल-कूद, पुस्तकालय, वाचनालय, सांस्कृतिक कार्यक्रमों सहित मनोरंजन की सुविधाएं, 8 श्रमिकों की सरकारी समस्याएँ, 9 स्त्रियों, बच्चों एवं युवकों के लिए अन्य प्रोग्राम, तथा 12 काम पर आने व वहां से आने के लिए परिवहन की सुविधायें।

श्रम कल्याण का महत्त्व

(भारत में श्रम कल्याण कार्य की आवश्यकता)

प्राचीन भारत में जब श्रमिक एवं कारीगर, पूजीपति व सब कुछ था, कल्याण-कारी कार्यों की कोई महत्ता नहीं थी। पर आज जब कि श्रमिक केवल मजदूरी कमाने

1. Encyclopaedia of Social Sciences Vol. XV 1935, p. 395.

2. Labour Investigation Committee Report, p, 345,

वाले के रूप में रह गया है और जब यहाँ के श्रमिक औद्योगिक आजीविका को एक आवश्यक बुराई मानकर सदैव इससे छुटकारा पाने के लिए प्रयास कर रहा है, श्रम कल्याण कार्य बहुत ही महत्त्वपूर्ण व आवश्यक हो गया है। श्रम कल्याण श्रमिकों के माध्यम में हम न केवल श्रमिकों के मानवीय जीवन के लिए उचित एवं आवश्यक सुविधाएँ जुटा सकते हैं, बल्कि उनमें नागरिक उत्तरदायित्व की भावना भी विकसित कर सकते हैं।

भारतीय परिस्थितियों के सन्दर्भ में श्रम कल्याण कार्यों का विशेष महत्त्व है जिनको निम्न तथ्यों के आधार पर समझा जा सकता है

1 औद्योगिक ज्ञान की व्यवस्था . श्रम कल्याण औद्योगिक कल्याण की व्यवस्था में सहायक होने हैं, क्योंकि जब श्रमिकों को इस बात का अनुभव होने लगता है कि वे मेवायोजक और राज्य उनके ही कल्याण के लिए अनेक योजनाएँ क्रियान्वित कर रहे हैं तो उनके मन में एक स्वस्थ भावना पैदा हो जाती है जो औद्योगिक सदस्यों को मध्य बनाये रखती है।

2 श्रमिकों के उत्तरदायित्व में वृद्धि . श्रम कल्याण के कार्य की व्यवस्था से श्रमिकों को यह अनुभव होने लगता है कि वे उद्योग के गरिष्ठ हिस्सेदार हैं इसलिए वे उस मर्यादा के कार्य में विशेष रुचि लेने लगते हैं।

3 कुशलता में वृद्धि . कल्याण कार्य से श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है क्योंकि अनेक प्रकार से उनका मानसिक और बौद्धिक विकास होता है तथा उनकी कई परेशानियाँ दूर हो जाती हैं।

4 कल्याण कार्यों का सामाजिक महत्त्व . श्रम कल्याण कार्यों के द्वारा सामाजिक लाभ भी होता है जैसे—कैरीज की व्यवस्था जहाँ श्रमिकों को स्वच्छ और मनुष्यविरहित माजल मिल सकता है श्रमिकों के स्वास्थ्य में सुधार करती है। स्वस्थ मनोरंजन के द्वारा उनकी बुरी आदतें जैसे मदिरापान जुआ खेलना आदि दूर हो जाती हैं तथा उनमें स्वस्थ आदर्श चारित्रिक विकास होता है।

5 श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति, अनुपस्थिति एवं दुबल स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं का निवारण . भारतीय श्रमिकों की प्रवासी प्रवृत्ति का मूल कारण यह है कि उन्हें पत्रों में अनेक असुविधाओं का सामना करना पड़ता है जैसे बुरी आवाज, स्वास्थ्य, पुत्र शिक्षा का अभाव, पत्नी-पुत्रों का कष्ट आदि। श्रम कल्याण कार्यों से इन समस्याओं का निवारण हो सकता है। स्वस्थ आदर्श चारित्रिक विकास होता है।

6 मेवायोजक का आवश्यक बनना . बिना औद्योगिक सुरक्षा में कल्याण कार्य का योजना बनायी जाती है यहाँ की मजदूर अपेक्षाकृत अधिक आवश्यक हो जाती हैं और अधिक श्रमिकों को रोजगार मिलने लगता है। इससे मजदूरों की शक्ति बढ़ती है।

7 श्रम मजदूरों को प्रतिष्ठा दी बनाने के लिए . परिणामी देश में श्रम मजदूरों का मान बढ़ता है और विवशित है। यही कारण है कि पाश्चात्य श्रमिक मजदूर

श्रमिकों के लिए श्रम कल्याण की पर्याप्त सुविधाएँ प्रदान करते हैं, परंतु भारत के श्रमिक न तो संगठित हैं और न उनके श्रम सघों की वित्तीय स्थिति ही सतोषजनक है। अतः ऐसी पारम्भिकता में भारतीय श्रमिकों के लिए उचित जीवन स्तर के लिए श्रम कल्याण कार्यों का करना आवश्यक है।

8 श्रमिकों को शिक्षित करने के लिए भारत के अधिकांश श्रमिक अशिक्षित हैं और अपनी स्थिति तथा अधिकारों के प्रति जागरूक नहीं हैं। श्रम कल्याण कार्य के अंतर्गत श्रमिकों को जो शिक्षा मिलेगी उससे उनकी पारिवारिक और आर्थिक समस्याओं का समाधान सम्भव होगा जोकि एक प्रजातान्त्रिक देश के लिए आवश्यक है।

9 राष्ट्रीय समृद्धि देश की आर्थिक व सामाजिक समस्याओं के समाधान के उद्देश्य से हमारी राष्ट्रीय सरकार ने पंचवर्षीय योजनाओं का कार्यक्रम अपनाया है। प्रत्येक योजना की सफलता कठोर श्रम पर निर्भर है। अतः श्रमिक ही हमारी योजना के आधारस्तंभ हैं। श्रमिक जो समय-पूर्व सहयोग और सहभागिता का कार्य करेंगे जब वे समय लगे कि उद्योगपति और सरकार दोनों ही उनके उत्तम न तथा नारी जीवन को उत्तम बनाने में क्रियाशील हों।

10 श्रम कल्याण औद्योगिक प्रशासन का श्रम प्रगतिशील देशों ने श्रम कल्याण को औद्योगिक प्रशासन का एक अंग स्वीकार किया गया है। अब श्रम कल्याण कार्यों का आयोजन करना उद्योगपति का उत्तरदायित्व बन गया है। इससे श्रमिक वर्ग में एक नवीन स्वाभिमान की भावना जागृत होती है।

उपरोक्त विवेचन स्पष्ट है कि भारत में श्रम कल्याण कार्यों का महत्त्व और आवश्यकता पाश्चात्य देशों की तुलना में कहीं अधिक है। श्रम कल्याण कार्यों के लाभों में प्रभावित होकर वस्तुश्रम अनुसंधान समिति ने कहा था— कार्यक्षमता का उन्नत स्तर केवल उसी समय हो सकता है जबकि श्रमिक शारीरिक दृष्टि में स्वस्थ व मानसिक दृष्टि से सतुष्ट हों। इसका तात्पर्य यह है कि केवल वही श्रमिक कुशल हो सकते हैं, जिनके लिए शिक्षा, आवास योजना तथा वस्त्र आदि का उचित प्रबंध हो।

भारत में श्रम कल्याण कार्य

भारत में श्रम कल्याण कार्यों का प्रारंभ 1914-17 के महायुद्ध से हुआ। प्रथम महायुद्ध से ही श्रमिकों में जागृति प्रारंभ हो गई थी। औद्योगिक अशांति अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का दबाव राज्य के कल्याणकारी होने के विचार तथा बहुजन हिताय बहुजन सुखाय का ध्येय रखने वाले व्यक्तियों की मानवीय भावनाओं आदि ने श्रम कल्याण कार्यों में रुचि स्थापित की। श्रम कल्याण कार्यों की दिशा में उत्तरोत्तर प्रगति होती जा रही है। भारत में किये गये श्रम कल्याण कार्यों को हम निम्नलिखित चार शीपकों के अंतर्गत अध्ययन कर सकते हैं—1 केंद्रीय व राज्य सरकार द्वारा कल्याण कार्य, 2 सेवायों के द्वारा किये गये कल्याण कार्य, 3 श्रमिक सघों द्वारा कल्याण कार्य, और 4 स्वायत्त शासन और धार्मिक तथा सामाजिक संस्थाओं द्वारा कल्याण कार्य।

केन्द्रीय सरकार द्वारा श्रम कल्याण कार्य

(i) कोयला खान श्रमिक कल्याण कोष (Coal Mines Labour Welfare Fund) कोयला क्षेत्रों में संगठित कल्याण कार्य शुरू करने तथा ऐसी कार्य-विन व्यवस्था के लिए एक कोष को कायम करने के लिए भारत सरकार ने 31 जनवरी 1944 को कोयला खान श्रमिक कल्याण बोर्ड अध्यादेश जारी किया जिसका प्रधान वाइस कोयला खान श्रमिक कल्याण एक्ट 1947 में ले लिया जो जन 1947 में लागू हुआ। एक्ट के अन्तर्गत कोयला खान श्रमिक आवास और सामान्य कल्याण राशि कायम करने तथा व्यवस्था की गयी। जिसके अन्तर्गत दो खाते रहे—आवास खाता (Housing Account) और सामान्य कल्याण खाता (General Welfare Account) इस खाते में 75 के अनुपात में राशि जमा की जाती है। इस खाते में जमा राशि को बन्धनकारी कार्य, जैसे डाक्टर सुविधा मनोरंजन शिक्षा विशु मदन आवास प्रशिक्षण आदि पर व्यय किया जाता है। इस कोष का प्रशासन एक परामशदाता समिति करती है जिसमें सरकार खान मालिक व श्रमिक के वरग-अंतरावर प्रतिनिधि होते हैं।

(ii) अभ्रक खान श्रमिक कल्याण कोष 1946 (Mica Mines Labour Welfare Fund 1946) अभ्रक का भारत में निर्यात होता है अब निर्यात पर 3 1/2 ad valorem शुल्क लगाकर इस कोष की स्थापना की गयी है जिसमें चिकित्सा मनोरंजन, प्रशिक्षण एवं खान कल्याण केंद्र बच्चों के स्कूल आदि पर व्यय किया जाता है। इस कोष में बच्चों को छात्रवृत्ति दी जाती है तथा पुस्तकें इन गैलरी बिनारम की जाती हैं। अभ्रक की खानें आज बिहार व राजस्थान में हैं जहाँ इस कोष का उपयोग उन्हा खानों के अभ्रक खान श्रमिकों के हित के लिए किया जाता है।

(iii) कच्चा लोहा खान श्रमिक कल्याणकारी कोष (Iron Ore Mines Labour Welfare Fund) कच्चा लोहा खान श्रमिक कल्याण कोष एक्ट 1961 में पारित किया गया जिसमें 1963 में लागू किया गया है। इस कोष के अन्तर्गत डाक्टरों केवल नया मरीजों की व्यवस्था खान क्षेत्र पर की जाती है। इससे लिए केन्द्रीय, क्षेत्रीय स्तर पर अस्पताल इमरजेंसी अस्पताल चलनी फिरती डिस्पेंसरी तथा स्वास्थ्य केंद्र खोले गए हैं। तपेदिक के मरीजों के लिए खास सुविधा की व्यवस्था है।

(iv) मोटर परिवहन कर्मचारी अधिनियम 1961 (Motor Transport Employees Act 1961) मोटर परिवहन कर्मचारियों की दसाओं में सुधार करने और उनके कल्याण के लिए मई 1961 में मोटर परिवहन कर्मचारी अधिनियम पारित किया गया। इस अधिनियम में परिवहन कर्मचारियों के कल्याण और उनके काम की परिस्थितियों को नियमन करने का प्रावधान है। इस अधिनियम के अनुसार जलपान गृह, विश्राम के लिए कमरे (बर्थ) छुट्टी और कार्य के घण्टे तय करने की विभिन्न योजनाएं बनाई हैं इस अधिनियम का परिपालन राज्य सरकारें करती हैं जिसके लिए उन्होंने आवश्यक नियम बनाये हैं।

(v) बड़ी एवं सिगरेट निर्माण अधिनियम इस अधिनियम में बड़ी एवं सिगरेट

के कारखानों में कार्य करने वाले श्रमिकों के लिए कुछ कल्याणकारी कार्य करने की व्यवस्था की गई है जिसके अन्तर्गत श्रमिकों की चिकित्सा, शिक्षा, मनोरञ्जन, आवास आदि की सुविधायें दी जाती हैं।

(vi) कच्चा लोहा खान तथा मंगनीज खान श्रमिक कल्याण कोष (Iron Ore Mines and Manganese Ore Mines Labour Welfare Fund 1976) यह एक्ट 1976 में पास किया गया। इसके अन्तर्गत कच्चा लोहा तथा मंगनीज की खानों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए समान सुविधाएं देने के लिए संयुक्त कोष की व्यवस्था की जाती है।

(vii) बन्दरगाह श्रमिकों की सुविधाएं बर्खा, कलकत्ता, कोचीन, मद्रास, विशाखापटनम, तथा अन्य बन्दरगाहों पर बन्दरगाह श्रमिका के लिए अनेक कल्याणकारी सुविधाएं प्रदान की जा रही हैं। इन सुविधाओं में आवास, चिकित्सा, शिक्षा और मनोरञ्जन व्यवस्था शामिल हैं कुछ बन्दरगाहों पर उचित मूल्य की दुकानों और सरकारी उपभोक्ता समितिओं की स्थापना की जा सकती है।

(viii) राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कार 1948 के कारखाना अधिनियम के अन्तर्गत आने वाले कारखानों तथा बन्दरगाहों में सुरक्षा का अच्छा प्रबंध करने के लिए राष्ट्रीय सुरक्षा पुरस्कार देने की कई योजनाएं हैं। हर योजना में नगद पुरस्कार और श्रेष्ठता का प्रमाण पत्र देने का प्रावधान है। 1977 के वर्ष में सिर्फ 73 कारखानों 2 नौभरण फर्मों और तीन बन्दरगाह प्राधिकरणों को 1980 में पुरस्कार दिए गए।

(ix) श्रमवीर पुरस्कार यह पुरस्कार कारखानों, खानों, बगानों, गोदियों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए 1965 में शुरू किया गया। यह पुरस्कार श्रमिकों के प्रमुख कार्यों—जैसे, जैसे सुताव देना जिनमें अधिक उत्पादन या मितव्ययिता हो या कार्यक्षमता बढ़े—के लिए दिए जाते हैं। 1976 के पुरस्कार वर्ष के लिए विभिन्न श्रेणियों में 20 विजेताओं का 32 पुरस्कार 1978 में दिए गए।

(ब) राज्य सरकार द्वारा राज्य सरकारों द्वारा श्रम कल्याण के क्षेत्र में सराहनीय कार्य किए जा रहे हैं। स्थानीय परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए राज्य सरकार ने श्रम कल्याण के लिए आवश्यक अधिनियम बनाये हैं। अधिकांश राज्य सरकारों द्वारा श्रम कल्याण केंद्र स्थापित किये गये हैं जिनमें श्रमिकों की शिक्षा व व्यायाम-शाला, वाचनालय, पुस्तकालय व मनोरंजन आदि की व्यवस्था की जाती है। कुछ राज्यों के अंतर्गत कार्य करने वाले श्रम कल्याण केंद्रों की संख्या व उनके द्वारा आयोजित की गई विभिन्न प्रकार की क्रियाओं का विवरण नीचे तालिका में दिया जा रहा है।

सारणी 1 कुछ राज्य सरकारों द्वारा संचालित कल्याण केंद्र

राज्य का नाम	कल्याण केंद्र की संख्या	आयोजित किये गये कार्यक्रम
1 उत्तर प्रदेश	71 श्रम कल्याण केंद्र तथा दो बाल मनोरंजन केंद्र।	चिकित्सा सहायता, वाचनालय, पुस्तकालय आंतरिक व बाह्य खेल, सिलाई, कढ़ाई, बुनाई व नाना प्रकार की प्रशिक्षण तथा मनोरंजन सुविधायें।
2 मद्रास	72	वाचनालय व पुस्तकालय, आंतरिक व बाह्य खेल-कूद व्यायामशाला, हाथकरघा उद्योग, प्रशिक्षण शिशु शिक्षा।
3 मध्य प्रदेश	33	वाचनालय एवं पुस्तकालय, आंतरिक व बाह्य खेल-कूद, प्रौढ शिक्षा सांस्कृतिक कार्यक्रम, मनोरंजन।
4 राजस्थान	29	वाचनालय एवं पुस्तकालय, चिकित्सा संबंधी सहायता, मातृत्व एवं शिशु कल्याण सुविधायें, प्रौढ शिक्षा, हाथकरघा उद्योग का प्रशिक्षण आदि।
5 गुजरात	38	मनोरंजनात्मक एवं शैक्षिक सुविधायें आदि।
6 बिहार	25	मनोरंजनात्मक तथा सांस्कृतिक गतिविधियां खेल-कूद, गिन्य संबंधी प्रशिक्षण।
7 पंजाब	21	पुस्तकालय एवं वाचनालय, आंतरिक व बाह्य खेल-कूद मनोरंजनात्मक तथा शैक्षणिक सुविधायें श्रमिकों के लिए सिलाई बुनाई।
8 मंगूर	16	वाचनालय, पुस्तकालय, खेलकूद, व्यायामशाला हाथकरघा उद्योग का प्रशिक्षण, सिलाई संबंधी प्रशिक्षण

सेवायोजको द्वारा किये जाने वाले कल्याण-कार्य

यद्यपि भारतीय उद्योगपति श्रम कल्याण कार्यों के प्रति उदासीन रहे हैं, परन्तु हान के वर्षों में कल्याण सुविधाओं का आयोजन करने में सेवायोजको ने बहुत प्रगति की है। विभिन्न उद्योगों में सेवायोजको द्वारा संपन्न विविध कार्यों की व्याख्या नीचे प्रस्तुत की जा रही है—

1. सूती वस्त्र मिल उद्योग अधिकांश उद्योगपतियों द्वारा सूती वस्त्र मिलों में चिकित्सालय, मनोरंजन केंद्र, वाचनालय, शिशुगृह तथा कैंटीन आदि स्थापित किये गये हैं। जिन मिलों में श्रम हित कार्य अधिक किये गए हैं उनमें दिल्ली वसाथ एंड सेट्रल मिल्स दिल्ली, बकिंगम एंड कर्नाटक मिल्स मद्रास, एमप्रेस मिल नागपुर, कैलिको मिल्स अहमदाबाद, मद्रास मिल्स कंपनी मडुरा तथा बगलौर वूलेन-काटेन एण्ड सिल्क मिल्स विशेष उल्लेखनीय है।

2. जूट उद्योग जूट उद्योग में मिलों की ओर से कल्याणकारी कार्य सम्पन्न करने का उत्तरदायित्व भारतीय जूट मिल मालिक सघ को है। इस सघ में पांच स्थानों पर श्रम कल्याण केंद्र खोले हैं, जहां वाचनालय के अतिरिक्त खेल तथा अन्य प्रकार की सुविधाएं उपलब्ध हैं। इसके अतिरिक्त मिलों ने अपनी ओर से कैंटीन, शिशुगृह, प्राइमरी स्कूल पुस्तकालय तथा औषधालय की व्यवस्था की है। सभी मिलों में श्रम अधिकारी नियुक्त किये गये हैं जो श्रम कल्याण व्यवस्था की देखरेख करते हैं। उन्होंने पाठशालाओं, अस्पतालों, मनोरंजनगृहों की व्यवस्था की है।

3. चीनी उद्योग चीनी के सभी बड़े कारखानों में चिकित्सा की व्यवस्था की गई है। इसके अतिरिक्त स्कूल, मनोरंजन केंद्र, कैंटीन आदि की सुविधायें उपलब्ध हैं।

4. इजीनियरिंग उद्योग बड़े पैमाने के सभी इंजीनियरिंग संस्थानों में चिकित्सालयों, श्रमिकों व उनके बच्चों के लिए शिक्षा तथा जलपानगृहों की व्यवस्था है। टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी, जमशेदपुर विशेष रूप से श्रम कल्याण कार्यों के लिए उल्लेखनीय है। कंपनी द्वारा चिकित्सालयों, आरामगृहों, शिशुगृहों, पाठशालाओं, रात्रिकक्षाओं, प्राविधिक कार्यक्रमों आदि का प्रावधान है।

भारत के अन्य प्रमुख उद्योगों जिनमें लोहा और इस्पात, सीमेंट, वागज, रसायन उद्योग उल्लेखनीय हैं, आदि में श्रमिकों के लिए कैंटीन, शिशु-गृह, मनोरंजन, वाचनालय तथा चिकित्सालय सबको सुविधायें प्रदान की गई हैं। रेलवे विभाग द्वारा कर्मचारियों के कल्याणार्थ चिकित्सालयों, जलपानगृह व एक्स-रे आदि की व्यवस्था की गई है। डाक तथा तार-विभाग द्वारा चिकित्सा पर होने वाले व्यय के भुगतान का प्रावधान किया गया है तथा सरकारी साधन समितियों जलपानगृहों, रात्रि पाठशालाओं में मनोरंजन कार्यक्रमों का भी संगठन किया गया है, जहां जहाजरानी श्रमिक सुरक्षा एवं कल्याण योजना के 1961 के अधीन पेयजल, शौचालय, वाचनालय, आरामगृहों तथा जलपानगृहों की व्यवस्था की गई है। मंसूर कोलार स्वर्ण क्षेत्र में निश्चित पैमाने पर श्रम कल्याण योजना चलाई जा रही है, जिसके अधीन निःशुल्क स्वास्थ्य सेवाओं, मातृत्वगृहों, शैक्षिक एवं

अग्नेस्जनात्मक सुविधाओं का प्रावधान किया गया है। बदरगाह न्यास कर्मचारी कल्याण कोषों की सहायता से बदरगाह न्यास आवास शिक्षा तथा मनोरजन सबंधी सुविधायें प्रदान करते हैं।

5 श्रमिक सघों द्वारा कल्याण कार्य पाश्चात्य देशों में जहाँ श्रमिक सघों का पर्याप्त रूप से विकास हो चुका है, श्रमिकों के कल्याण सबंधी कार्य बहुत हुए हैं, परंतु भारत में श्रम कल्याण के क्षेत्र में श्रम सघों द्वारा किये गये कार्य नगण्य हैं। फिर भी कुछ श्रम सघों ने इस दिशा में कुछ प्रयत्न किये हैं, जिसमें अहमदाबाद टैक्स्टाइल श्रमिक सघ, कानपुर मजदूर सभा, मिल मजदूर सघ इंदौर, रेलवेमेंस यूनियन आदि उल्लेखनीय हैं। अहमदाबाद टैक्स्टाइल श्रमिक सघ ने विशेष रूप से प्रशसनीय कार्य किये हैं। यह सघ प्रति वर्ष 60% से लेकर 70% तक अर्थात् लगभग 45 हजार रुपये श्रम कल्याण कार्यों पर व्यय करता है। इस सघ द्वारा 25 सांस्कृतिक और सामाजिक केंद्र चलाये जाते हैं। इस सघ ने श्रमिकों के बच्चों के लिए विद्यालयों, लड़कियों के लिए विद्यालयों, छात्रावासों व छात्रवृत्ति, व्यावसायिक प्रशिक्षण, कक्षाओं, वाचनालयों चिकित्सालयों, स्त्री व बालक कल्याण केंद्रों व सहकारी समितियों का भी प्रावधान किया है। इसी प्रकार अन्य श्रम सघों ने भी अपने सदस्यों के लाभार्थ पुस्तकालय, वाचनालय, विद्यालय, चिकित्सालय व सहकारी समितियों आदि की व्यवस्था की है।

मौलिक रूप से श्रमिक सघों की स्थापना श्रम कल्याण के उद्देश्य की प्राप्ति हेतु होने के बावजूद भी ये निम्नलिखित स्थिति श्रमिक सघों की बहुलता बावजूद नेतृत्व की प्रमुखता व उसके निहित स्वार्थों के कारण अपनी भूमिकाओं को भी नहीं निभा पाये हैं।

6 स्वायत्त शासन और धार्मिक तथा सामाजिक संस्थाओं द्वारा कल्याण कार्य भारत में नगरपालिकाओं और नगर निगमों के द्वारा भी श्रम कल्याण कार्य किये गये हैं। इनके द्वारा पाठशालाओं वाचनालयों अस्पतालों और मनोरजनगृहों की स्थापना की गई है जिससे श्रमिक लाभ उठाते हैं। कई धार्मिक व सामाजिक संस्थायें भी श्रम कल्याण का कार्य करती हैं, जैसे युवा पुरुषों की क्रिश्चियन समिति (वाई० एम० सी० ए०) बंबई समाज सेवा लीग संवासदन समाज व मानृत्व एवं शिक्षा कल्याण समिति आदि।

श्रम कल्याण कार्यों के अराफनता के कारण

पीछे दिए विवेचन से स्पष्ट है कि श्रम कल्याण कार्यों के प्रति सरकार व श्रमिक सघों ने उत्तरोत्तर अधिक रुचि ली है, लेकिन फिर भी देश के श्रमिकों की दयनीय दशा तथा उनकी वास्तविक आवश्यकताओं को देखते हुए अब तक होने वाले श्रम कल्याण कार्य बहुत ही कम हैं। श्रम कल्याण कार्यों की अमनोपजनक प्रगति के कुछ मुख्य कारण निम्नलिखित हैं—

1 भारतीय उद्योगपतियों व सेवायोजकों की एक बड़ी संस्था कल्याण कार्य की ओर उदासीन है और ये कल्याण कार्यों को अपने पर एक विशय प्रकार का भार समझता है।

2 हमारे देश में श्रम कल्याण सबंधी अधिनियम अनिर्धारित एवं अवैधानिक

ढग से पास हुए हैं।

3 भारतीय मिल मालिकों अथवा सरकारों द्वारा संगठित किये गये कल्याण कार्यों में नियोजन एवं वैज्ञानिक दृष्टिकोण का अभाव है।

4 श्रम कल्याण कार्यक्रमों के प्रशासन के लिए संस्थान के कल्याण अधिकारी तथा इसके बाहर राज्य निरीक्षालय अपनी भूमिका अनेक कारणों में समुचित रूप से नहीं निभा सके हैं।

5 एक तो घनाभाव के कारण श्रमिक सघ अधिक कल्याण कार्य करने में असफल रहे हैं। साथ ही इस देश में यह समस्या जाता है कि श्रमिक सघ केवल हड़ताल करवाने या मालिकों से अधिक मजदूरी वसूल करने का एक साधन मात्र है।

सुझाव

श्रम कल्याण कार्यक्रमों की सफलता के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1 वर्तमान समय में श्रम कल्याण कार्य विभिन्न प्रकार की संस्थाओं द्वारा किया जा रहा है। इन सभी प्रयासों को सबधित करते हुए एकीकृत योजना के निर्माण की आवश्यकता है।

2 श्रम कल्याण कार्यों के लिए बहुत से अधिनियम बनाये गये हैं, किंतु आवश्यकता इस बात की है कि इन अधिनियमों को ठीक प्रकार से लागू किया जाये और श्रम के जिस वर्ग पर ये लागू नहीं हुए हैं उन पर यह लागू किए जाएं।

3 कल्याण कार्यक्रम में तीव्र गति से प्रगति लाने के लिए श्रमिकों को कल्याण समितियों में अधिकाधिक भाग लेने का अवसर देना चाहिए।

4 श्रम संबंधी संस्थाओं का और अधिक विकास किया जाना चाहिए।

5 विभिन्न प्रकार के उद्योगों में विभिन्न श्रेणी के कल्याण कार्यों को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। जैसे जिन उद्योगों में स्त्रियाँ कार्य करती हैं उनमें मातृत्व एवं शिशुगृहों की व्यवस्था बागान में श्रमिकों के लिए निवास व्यवस्था, ग्रामों के श्रमिकों के लिए मकान शिक्षा एवं दवा की सुविधा में प्राथमिकता देनी चाहिए।

6 केंद्रीय एवं राज्य सरकारों को श्रम कल्याण कार्यों में अधिकाधिक हाथ लेनी चाहिए।

7 श्रम कल्याण अधिकारी की केवल नियुक्ति ही सरकार द्वारा नहीं की जाये, बल्कि उसे अपने कर्तव्यों की पूर्ति के लिए उचित सरकारी हस्तक्षेप भी प्राप्त हो। निरीक्षालयों द्वारा निरीक्षण कार्य में ढील दिये जाने पर उनके विरुद्ध कठोर कार्यवाही की जानी चाहिए।

8 उद्योगपतियों को श्रमिकों के हित में अधिक कार्य करना चाहिए।

9 श्रम संगठनों द्वारा भी अपने सदस्यों के कल्याण के लिए रचनात्मक कदम उठाने चाहिए।

10 श्रम कल्याण अधिकारियों तथा कारखाना अधीक्षकों की उचित शैक्षणिक

पृष्ठभूमि होनी चाहिए तथा उन्हें उचित प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। जहाँ तक संभव हो सके, समाज-कार्य के व्यवसाय में प्रशिक्षित व्यक्तियों की ही नियुक्ति की जानी चाहिए।

श्रम कल्याण पर मातृवीय समिति ने श्रमिक सुविधाओं के लिए जो सिफारिशें दी हैं, उनमें से कुछ महत्वपूर्ण सिफारिशें निम्नलिखित हैं

1 सरकार को सब उद्योगों के लिए न्यूनतम सुविधाएँ निश्चित कर देनी चाहिए और जो उद्योग अधिक दृष्टि से ये सुविधाएँ नहीं दे सकते, उन्हें एक अवधि विशेष तक छूट मिलेगी।

2 जिस भी फार्म मालिकों ने पाष या उसमें अधिक मजदूर रखे हों, उसके लिए यह कानूनी बंधन होना चाहिए कि वह उनके लिए पीने के जल, प्राथमिकता सहायता, आरामगृहों, रक्षात्मक उपकरणों आदि की व्यवस्था करे।

3 श्रमिक कोष की स्थापना होनी चाहिए। इस कोष की धनराशि से स्कूल, दवाखानों और घरों का निर्माण किया जाना चाहिए।

4 विभिन्न उद्योगों द्वारा समुक्त आधार पर श्रमिकों को चिकित्सा सब्सिडी सुविधाएँ देने की व्यवस्था होनी चाहिए तथा केंद्र द्वारा बीमार श्रमिकों के लिए सेनीटोरियम बनाना चाहिए।

5 महिला-श्रमिकों के बच्चों के लिए शहरो के केंद्रीय स्थानों पर सबके सहयोग से शिशु गृह कायम किया जाना चाहिए।

यदि उपरोक्त सिफारिशों को कार्यान्वित किया जायेगा तो इससे न केवल श्रमिकों में बहुत सुखी और सन्तुष्टि होगी, बल्कि उनका यह सुख व सन्तोष देश के औद्योगिक विकास और समृद्धि में भी सहायक होगा।

श्रम कल्याण कार्य की नई दिशाएँ

1 परिवार नियोजन को प्राथमिकता श्रम कल्याण कार्यों के क्षेत्र में परिवार नियोजन कार्यक्रम को प्राथमिकता दी जाने लगी है। इसकी सफलता के लिए कर्मचारियों की नियुक्ति की जाती है। कर्मचारी श्रमिकों में परिवार नियोजन की चेतना पैदा करते हैं। इसके अतिरिक्त नियोजन के विभिन्न साधन उपकरण आदि मुफ्त वितरित किए जाते हैं। परिवार नियोजन कगने पर नगद राशि भी दी जाती है।

2 सन्तुलित भोजन को प्राथमिकता श्रमिकों को सन्तुलित भोजन अनुदान मूल्य पर उपलब्ध किये जाते हैं। उनकी कार्यक्षमता में वृद्धि करने के लिए आवश्यक पोषिक पदार्थ एवं सन्तुलित भोजन निश्चित किए जाते हैं।

3 सस्ती दर पर वस्तुएँ श्रमिकों के कल्याण में वृद्धि के लिए यह आवश्यक है कि उन्हें सुविधाओं, वस्तुओं एवं सेवाओं की पूर्ति सस्ती दर पर उपलब्ध कराई जाय क्योंकि केवल मौद्रिक आय में वृद्धि करने से वास्तविक आय में वृद्धि नहीं हो जाती। अतः सरकार को चाहिए कि श्रमिकों को निःशुल्क शिक्षा का प्रबंध एवं सहकारी समितियों अथवा दुकानों में सस्ती दर पर वस्तुएँ उपलब्ध कराये।

4. दृष्टिकोण में परिवर्तन . अब उद्योगपति यह अनुभव करने लगे हैं कि मानवीय आधारों पर श्रम कल्याण कार्यों पर व्यय करना व्यवसाय के हित में होता है। उद्योग-पति बिना मजदूरी की दर में कटौती किए हुए ही उत्तम कार्य की दशायें तथा सुरक्षा आदि की व्यवस्था करते हैं। श्रमिक सहभागिता पद्धति का प्रयोग किया जा रहा है।

5. स्थानीय सहयोगियों को सहयोग - व्यवसाय समाज का ही अंग होता है, अतः उद्योगपति स्थानीय सहयोगियों को सहयोग दे सकते हैं। आज हम देखते हैं कि कई उद्योगपति अस्पताल, धर्मशाला, पुस्तकालय, वाचनालय आदि की स्थापना करते हैं, और सुधार रूप से चलाने के लिए बड़ी उदारता से दान देते हैं।

राष्ट्रीय श्रम आयोग एवं श्रम कल्याण

(National Commission on Labour and Welfare)

श्रम कल्याण कार्यों का मूल्यांकन करने के लिए राष्ट्रीय श्रम आयोग द्वारा एक श्रम-कल्याण समिति का गठन किया गया था। इस समिति द्वारा किए गये मूल्यांकन के आधार पर आयोग ने स्पष्ट किया है कि “श्रमिकों की विधान के अनुसार निर्धारित श्रम कल्याण सुविधाएँ ठीक ढंग से और पर्याप्त रूप से उपलब्ध नहीं की गई हैं”। बहुत से उद्योगों में, विशेषकर मध्यम और छोटे आकार के उद्योगों में, श्रम कल्याण कार्यों का स्तर बहुत ही खराब है”। कुछ राज्यों द्वारा श्रम कल्याण के विभिन्न अंगों जैसे स्वास्थ्य संबंधी सुविधाओं, कपड़े धोने की सुविधाओं, प्राथमिक उपचार के उपकरण, पेयजल, जलपानगृह, आश्रय-स्थल, विद्यामगृह और शिशुगृह आदि के बारे में अध्ययन किया गया। इनकी सामान्य धारणा यह रही कि वैधानिक श्रम कल्याण कार्यों की व्यवस्था अपर्याप्त है।”

राष्ट्रीय श्रम आयोग की श्रम कल्याण के सबंध में प्रमुख सिफारिशें निम्न-लिखित हैं।

1 शिशु गृह की व्यवस्था 50 स्त्री श्रमिकों की सीमा में कमी होनी चाहिए। स्थानीय परिस्थितियों या 20 योग्य बच्चों (Eligible children) के आधार पर शिशु गृह की व्यवस्था की जानी चाहिए।

2. जब किसी कारखाने में निर्धारित लक्ष्य से अधिक श्रमिक नियुक्त हों तो सेवानियोजकों को स्वतः ही जलपान गृह की व्यवस्था कर देनी चाहिए।

3 जलपान गृह की व्यवस्था हेतु जहाँ मांग है उन कारखानों में श्रमिकों की संख्या 250 या इससे अधिक में कम करके 200 होनी चाहिए।

4 यदि जलपान गृह सहकारिता के आधार पर नहीं चलाए जाते तो श्रमिकों को उनके प्रबंध में सम्मिलित किया जाना चाहिए।

5. यदि जलपान गृह सहकारिता के आधार पर चलाए जाते हैं तो सेवानियोजकों को सहायतायें मुफ्त मकान एवं फर्नीचर प्रदान करना चाहिए।

6 जलपान गृहों को कम से कम दिन में एक बार श्रमिकों के लिए पोष्टिक भोजन उपलब्ध कराना चाहिए।

7 कारखानों के सबंध में आयोग ने सिफारिश की कि कारखाना श्रमिकों को सामयिक डाक्टरों जांच हेतु प्रभावी कदम उठाये जाने चाहिए तथा श्रम कल्याण केंद्रों पर श्रमिक एवं उनके बच्चों की शिक्षित करने की सुविधाओं में वृद्धि की जानी चाहिए।

8 आयोग के विचार में श्रम कल्याण के अन्य अंगों के सबंध में वैधानिक प्रावधान पर्याप्त है लेकिन इन वैधानिक प्रावधानों का अवश्य पालन किया जाना चाहिए। इस सम्बन्ध में आयोग ने सिफारिश की कि ऐसे प्रावधानों जिनका, सामान्यतः पालन नहीं किया जाता, उनके सम्बन्ध में आवश्यक दण्ड की व्यवस्था की जानी चाहिए।

9 कोयला खान श्रमिकों की समय-समय पर डाक्टरों जांच कराई जानी चाहिए।

10 ठेके पर कार्य करने वाले श्रमिक श्रम कल्याण सुविधाओं के प्रयोग के अधिकारी होने चाहिए।

11 सरकार को श्रमिकों की सुविधा हेतु उचित मूल्य की ठोकानें खोलनी चाहिए।

12 बागानों के सम्बन्ध में आयोग ने सिफारिश की कि बागान श्रम अधिनियम (Plantations Labour Act, 1961) के कार्य क्षेत्र में वृद्धि की जानी चाहिए। राज्य सरकारों को अस्पतालों के लिए दवाइयों, उपकरणों आदि की सूची निर्धारित करनी चाहिए। व्यावसायिक बीमारियों की रोकथाम और उपचार के लिए उचित व्यवस्था की जानी चाहिए।

13 खानों के सम्बन्ध में आयोग ने सिफारिश की कि कट (cess) लगाकर सामान्य खान श्रम कल्याण कोष (General Miner's Welfare Fund) का निर्माण किया जाना चाहिए और इस कोष से सभी खान श्रमिकों को चिकित्सा, शिक्षा और मनोरंजन सम्बन्धी सुविधाएँ उपलब्ध होनी चाहिए।

14 कानून के अनुसार की जाने वाली श्रम कल्याण कार्यों की जांच का कार्य मान्यता (Unions) या कार्य समितियों (Works Committees) की सहायता से सुविधापूर्वक और ठीक ढंग से किया जा सकता है।

15 सरकार द्वारा श्रमिकों को उपभोगता सहकारी भण्डारों की स्थापना के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

16 ऐसे श्रम संघ जो स्वीकृत श्रम कल्याण कार्य कर रहे हैं, उन्हें श्रम कल्याण मण्डल द्वारा सहायता दी जानी चाहिए।

17 जिन राज्यों में त्रिपक्षीय और वैधानिक श्रम कल्याण मण्डल (Labour Welfare Boards) नहीं हैं, उनमें इनकी स्थापना की जानी चाहिए।

परिक्षा-प्रश्न

- 1 श्रम कल्याण के क्षेत्र की परिभाषा बीजिए और इनके महत्त्व का वर्णन कीजिये।
- 2 भारत में इस प्रकार के कल्याण-कार्य में तयारी गई विभिन्न संस्थाओं के कार्यों

का वर्णन करते हुए श्रम कल्याण की व्याख्या कीजिए ।

3. भारत में किये जाने वाले कल्याण-कार्य की सीमा और स्वभाव का वर्णन कीजिये ।
4. श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र की परिभाषा दीजिये और भारत की कुछ बड़ी औद्योगिक संस्थाओं में सेवायोजकों द्वारा दी गई कल्याण-क्रियाओं का संक्षिप्त विवरण दीजिये ।
5. "श्रम कल्याण का महत्व पश्चिम की अपेक्षा भारत में अधिक है ।" इस कथन की विवेचना कीजिये और भारत में विभिन्न संस्थाओं द्वारा श्रमिक वर्ग में लिए किए जाने वाले कल्याण-कार्यों के स्वभाव का आलोचनात्मक विवरण दीजिये ।
6. श्रम कल्याण कार्य एक बहुत ही लोचदार शब्द है । भारत में विभिन्न संस्थाओं द्वारा श्रमिक वर्गों के लिए किये जाने वाली कल्याण क्रियाओं का संक्षिप्त विवरण दीजिये ।
7. "श्रम कल्याण कार्य सेवायोजकों के द्वारा एक व्यर्थ की जिम्मेदारी के स्थान पर बुद्धिमत्तापूर्ण विनियोग समझा जाना चाहिए ।" कथन की विवेचना कीजिये ।
8. "भारत में इस समय कल्याण-कार्य जिस प्रकार चल रहे हैं, उस पर हमारा सामान्य निष्कर्ष यही है कि यह एक झट्टाल और फुसलाने की विधि है ।" आप इस मत से कहा तक सहमत हैं ? क्या उपरोक्त निष्कर्ष न्यायप्रद है ?

अध्याय 14

सामाजिक न्याय का सिद्धांत (Theory of Social Justice)

सामाजिक न्याय क्या है ? सामाजिक न्याय वह न्याय है, जो समाज के सभी नागरिकों के लिए केवल जीवित रहने के लिए ही नहीं, बल्कि स्वतंत्रतापूर्वक और न्याय-पूर्ण ढंग से उत्तम जीवन व्यतीत करने के लिए समान भाषनों और सुविधाओं को भी जुटाने पर बल देता है।

प्रसिद्ध दार्शनिक श्री अरस्तू ने बहुत पहले कहा था कि मनुष्य एक सामाजिक प्राणी है और अपने इस स्वभाव के कारण ही वह दूसरों के साथ रहना पसंद करता है। इसके साथ ही उसकी कुछ आवश्यकताएँ और आकांक्षायें होती हैं, जिनकी पूर्ति वह स्वयं अकेले ही नहीं कर सकता है। इसलिए उसे बाध्य होकर दूसरों के साथ अपना संबंध स्थापित करना पड़ता है। अन्य शब्दों में, आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए व्यक्ति को बाध्य होकर दूसरों पर निर्भर रहना पड़ता है। इस अर्थ में प्रत्येक व्यक्ति का समाज से कुछ दावा ही जाता है, क्योंकि व्यक्ति और समाज अतिसंबंधित है। व्यक्तियों की अंतर्क्रियाओं के कारण समाज का जन्म होता है। समाज के अस्तित्व व निरंतरता को बनाये रखने में समाज के प्रत्येक सदस्य का महत्वपूर्ण योगदान होता है। अतः समाज का प्रत्येक व्यक्ति समाज से कुछ आशा और अपेक्षा करता है। यह आशा व अपेक्षा इस रूप में होती है कि व्यक्ति को अपने समाज से नियमित रूप में और पर्याप्त मात्रा में भोजन, कपड़ा, आवास, सुरक्षा, शिक्षा, चिकित्सा आदि सुविधाएँ प्राप्त होती रहेगी। यही सामाजिक न्याय है।

सामाजिक समानता और न्याय का सिद्धांत इस बात पर आधारित है कि सभी सामाजिक प्राणी समान हैं, इसलिए समाज का यह कर्तव्य है कि वह समाज के प्रत्येक सदस्य के साथ पक्षपात-रहित व्यवहार करे और प्रत्येक व्यक्ति को अपने विकास करने तथा समाज की प्रगति में उचित योगदान करने का अवसर उपलब्ध हो।

यह एक महत्वपूर्ण प्रश्न यह उत्पन्न होता है कि वे कौन-से आधार हैं, जिनकी सहायता से व्यक्तियों में समानता रखी जा सकती है और उनके साथ न्याय किया जा सकता है ? इसके लिए निम्नलिखित बातें आवश्यक हैं —

(अ) समाज द्वारा उन साधनों और सुविधाओं को उपलब्ध किया जाना चाहिए जिससे उसके गमस्त सदस्य स्वास्थ्य, आर्थिक सुरक्षा और सभी प्राणी के समान-सम तक पहुँचने का समान अवसर पा सकें और अपनी क्षमतानुसार सामाजिक व

सांस्कृतिक प्रगति में हाथ बढ़ा सकें।

(ब) प्रत्येक नागरिक को प्रत्येक प्रकार के सामाजिक अन्यायी से सुरक्षा प्रदान की जाये।

उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट हो जाता है कि सामाजिक न्याय समाज द्वारा योजनाएँ बनाकर समस्त नागरिकों की उन्नति के लिए प्रयत्नशील होना है, ताकि प्रत्येक व्यक्ति को जीवन सबंधी आवश्यक वस्तुएँ मिल सकें और हर नागरिक की प्रत्येक प्रकार की सामाजिक अन्यायों से रक्षा की जा सके। इस आदर्श की प्राप्ति सामाजिक, राजनैतिक और आर्थिक सभी क्षेत्रों में राज्य द्वारा समानता के सिद्धांत के पालन और प्रयोग से हो सकती है।

यहां यह उल्लेखनीय है कि सामाजिक न्याय की धारणा स्वैच्छिक नहीं बल्कि प्रावैधिक है, क्योंकि समाज प्रगतिशील है और इस गतिशीलता के परिणामस्वरूप सामाजिक प्राणियों तथा उनकी समस्याओं का स्वरूप तथा उनकी आवश्यकताएँ बदलती ही रहती हैं। बदली हुई सामाजिक परिस्थिति में प्रत्येक विचारक ने अपने व्यक्तिगत दृष्टिकोण और अनुभवों के आधार पर अपने अपने विचारों को प्रस्तुत करना है। इस प्रकार के व्यक्तिगत विचारों की पूर्ति और विस्तार उस विचारक के अनुयायियों द्वारा होता है। ऐसी स्थिति में यह विचार एक 'वाद' (ism) बन जाता है।

वर्तमान युग में सामाजिक न्याय के प्रमुख सिद्धांत निम्नलिखित हैं —

उपयोगितावाद (Utilitarianism)

उपयोगितावाद के प्रमुख विचारक जर्मो बेन्थम हैं। अपने इस सिद्धांत का प्रतिपादन बेन्थम ने अपनी पुस्तक *Introduction to the Principles of Morals and Legislation* (1798) में किया है। इस पुस्तक का प्रथम वाक्य है "प्रकृति ने मानव जाति को दो सत्ताधारी स्वाभावियों—दुःख और सुख—के अधीन रखा है।" बेन्थम का मत है कि किसी कार्य व वस्तु की उपयोगिता इस बात पर निर्भर है कि उसके द्वारा व्यक्ति को कितना सुख, हर्ष, लाभ व आनंद होता है अथवा उसकी पीड़ा, दुःख या हानि का कितना निवारण होता है। बेन्थम का विचार है कि सुख और दुःख को अकगणित की भांति नापा जा सकता है। इस सबंध में उन्होंने 6 तत्त्व निर्धारित किये हैं (i) सीमता, (ii) अवधि, (iii) निश्चितता (iv) निकटता या दूरी, (v) उर्वरता, (vi) विगुदता।

उपयोगितावाद और सामाजिक न्याय

बी बेन्थम के अनुसार सामाजिक न्याय की प्रत्येक योजना का अंतिम उद्देश्य अधिकतम लोगों का अधिकतम हित होना चाहिए। सामाजिक न्याय के संबंध में उपयोगितावाद की प्रमुख विशेषताएँ निम्नलिखित हैं —

1 व्यक्ति को सर्वोपरि महत्त्व उपयोगितावाद सिद्धांत में व्यक्ति को सर्वोपरि महत्त्व प्रदान किया गया है। व्यक्ति को सामाजिक चक्र ब्यूह का मुख्य द्वार माना

गया है। इस सिद्धांत के अनुसार व्यक्ति को पूर्ण स्वतंत्रता प्राप्त होनी चाहिए। व्यापार पर राज्य की ओर से कम से कम प्रतिबंध होना चाहिए। आर्थिक प्रगति की दृष्टि से स्वतंत्र व्यापार की नीति ही लाभदायक होगी।

2 **मुख की प्राप्ति** : मुखवाद इस सिद्धांत का मुख्य आधार है। इस सिद्धांत के अनुसार राज्य को केवल वे ही कार्य करने चाहिए, जिनसे अधिकतम लोगों को अधिकतम मुख की प्राप्ति हो। यह सिद्धांत व्यक्ति को उपयोगी कार्यों को करने के लिए प्रोत्साहित करता है।

3 **समाज सुधार** : उपयोगितावाद में सामाजिक न्याय की स्थिति को प्राप्त करने के लिए समाज-सुधार कार्यों को प्रोत्साहित करने पर जोर दिया गया है। समाज-सुधार की अनेक योजनाएं प्रस्तुत की गई हैं जिनमें से मुख्य हैं—कानूनी सुधार, नैतिक सुधार, दंड व्यवस्था में सुधार, न्याय प्रणाली में सुधार, आर्थिक सुधार, राजनीतिक सुधार, शिक्षा संबंधी सुधार आदि। बेन्थम का मत है कि सामाजिक न्याय हेतु यह आवश्यक है कि पुराने और व्यर्थ अधिनियमों को रद्द कर दिया जाय और ऐसे सरल और सादे कानून बनाये जायें जिन्हें आम जनता सरलता से समझ सके।

4 **शिक्षा प्रणाली** : सामाजिक न्याय की दृष्टि से बेन्थम ने दो शिक्षा योजनायें बनाई—(अ) गरीब लड़कों के लिए, जिसमें चरित्र-निर्माण को महत्त्व देते हुए व्यावहारिक कार्य सिखा जायें, जिससे वे अपनी रोजी-रोटी कमा सकें। (ब) मध्य व उच्च-वर्गीय बालकों के लिए बौद्धिक शिक्षा का प्रबंध किया जाये।

5 **प्रजातान्त्रिक व्यवस्था** : इस सिद्धांत में यह विश्वास किया गया है कि प्रजातन्त्र के द्वारा ही सभी व्यक्तियों के साथ समानता का व्यवहार किया जा सकता है और सभी व्यक्तियों को न्याय दिलाया जा सकता है।

व्यक्तिवाद (Individualism)

इसके प्रमुख समर्थक बेन्थम मिल तथा स्पेन्सर हैं। इस सिद्धांत में व्यक्ति की व्यक्तिगत स्वतंत्रता को सर्वोच्च स्थान दिया गया है और व्यक्तिगत स्वतंत्रता को सामाजिक न्याय की अन्तर्गता माना गया है। हम्बोल्ट के शब्दों में—'राज्य को नागरिकों के कल्याण की समस्त धितार्थों से दूर रहना चाहिए और पारस्परिक सुरक्षा एवं बाह्य शत्रुओं में रक्षा के कार्य से आगे नहीं जाना चाहिए।' श्री फोरेस्टर के शब्दों में—'सरकार का बिल्कुल न होना ही सरकार का सर्वोत्तम स्वरूप है।' अन्य व्यक्तिवादी विचारकों ने इसी विचार को इन शब्दों में कहा है कि "सबसे अच्छी सरकार वही है जो कम से कम दखलाने करती है।" प्रो० मिल भी सामाजिक न्याय की प्राप्ति हेतु व्यक्ति के लिए पूर्ण स्वतंत्रता के पक्षपाती थे क्योंकि इसके बिना व्यक्ति की बौद्धिक व नैतिक उन्नति कदापि संभव नहीं है। इस प्रकार व्यक्तिवादी विचारकों ने राज्य के कार्यों को सम्मिलित रखने का प्रयास किया और उनके दृष्टिकोण में राज्य को बस 3 कार्य करने चाहिए—(अ) देश में आंतरिक शांति बनाये रखना, (ब) बाह्य आक्रमणों से देश की रक्षा करना और (स) देश में न्याय-व्यवस्था की स्थापना करना।

व्यक्तिवाद और सामाजिक न्याय

सामाजिक न्याय के सबंध में व्यक्तिवादी विचारकों की विशेषताओं को निम्न-लिखित शीर्षकों के आधार पर समझाया जा सकता है—

1. **सामाजिक आधार** सामाजिक आधार पर व्यक्तिवाद की मूल धारणा यह है कि प्रत्येक सामाजिक न्याय का केन्द्र और मौलिक इकार व्यक्ति ही है। इसलिए सामाजिक न्याय की दृष्टि से सभी क्षेत्रों में व्यक्ति को ही सर्वोच्च स्थान दिया जाना चाहिए। इसका तर्क यह है कि व्यक्ति और समाज अतसंबंधित है। इसलिए जो बात व्यक्ति के हित की होगी, वह संपूर्ण समाज के लिए भी हितकर होगी।

2. **नैतिक आधार** व्यक्तिवाद का नैतिक आधार यह है कि सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए राज्य का कर्तव्य है कि वह ऐसा वातावरण उत्पन्न करे कि जिसमें व्यक्ति स्वतंत्रतापूर्वक अपने व्यक्तित्व, चरित्र, विचार और कार्यों का सुसंगठित विकास कर सके। अनुचित हस्तक्षेप व्यक्तित्व के विकास में सबसे बड़ा प्रतिरोध है। इसलिए जे० एम० मिल ने लिखा है—“कम हस्तक्षेप व्यक्ति के आचरण को विकसित और शक्तिशाली बनाता है तथा व्यक्ति को प्रगति की ओर उन्मुख करता है।”

3. **राजनैतिक आधार** सामाजिक न्याय की दृष्टि से राजनैतिक क्षेत्र में व्यक्तिवाद की मूल धारणा यह है कि राज्य एक आवश्यक बुराई है। इसलिए सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए राज्य की कोई आवश्यकता नहीं है। राज्य शक्ति के दल पर कार्य करता है और अपने आदेशों का सबसे पालन कराता है। यह कष्टदायक है और व्यक्ति स्वतंत्रता और सामाजिक न्याय में बाधक है। इसके बावजूद भी सामाजिक नियंत्रण के लिए राज्य अनिवार्य है, क्योंकि इसके द्वारा समाज-विरोधी व्यक्तियों, जैसे चोर, डाकू, धोखेबाज आदि पर नियंत्रण रखा जाता है और व्यक्ति के जान-माल की रक्षा की जाती है। अतः राज्य व्यक्ति की स्वतंत्रता का बाधक होते हुए भी आवश्यक है।

4. **आर्थिक आधार** व्यक्तिवाद का आर्थिक आधार यह है कि प्रत्येक व्यक्ति को आर्थिक क्षेत्र में पूरी स्वतंत्रता प्राप्त होनी चाहिए। इसमें केवल व्यक्ति को ही लाभ नहीं होगा, बल्कि संपूर्ण समाज भी निम्न दो प्रकार से लाभान्वित होगा—

(अ) समाज के सभी व्यक्ति परिश्रम करेंगे जिससे कारगचारी की प्रवृत्ति बढ़ेगी, और (ब) आर्थिक क्षेत्र में सभी व्यक्तियों को समान लाभ होगा और सभी के साथ न्याय हो सकेगा।

5. **प्राणिशास्त्रीय आधार** प्राणिशास्त्रीय नियम के अनुसार अस्तित्व के लिए सर्प निरंतर चलता रहता है। प्रत्येक जीवित प्राणी जीवित रहने के लिए दूसरे प्राणियों से सर्प कर रहा है। इस सर्प की दो प्रवृत्तियाँ हैं—

(अ) इस सर्प में केवल सबसे उपयुक्त प्राणी ही जीवित रहते हैं और बायोग्य नष्ट हो जाते हैं। जो लोग जीवन-सर्प में अयोग्य प्रमाणित हो जायें, सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए उनका नष्ट हो जाना ही उचित है।

(ब) सामाजिक प्राणी होने के नाते व्यक्ति सामाजिक परिस्थितियों के साथ अपने दो समायोजित करना सीखता है।

संघवाद (Syndicalism)

फ्रांसीसी भाषा में सिंडीकेट शब्द का अर्थ मजदूर संघवाद होता है, अतः संघवाद का अर्थ ऐसे मजदूर संघवाद से है, जो अति में विश्वास रखता है। मजदूर संघवाद का जन्म फ्रांस में श्रमिक आंदोलन के फलस्वरूप हुआ। इस विचारधारा के अनुसार उद्योगों पर संपूर्ण समाज अथवा राज्य का स्वामित्व और अधिकार न होकर केवल मजदूर संघ का ही नियंत्रण व प्रबंध होना चाहिए। इसका कारण यह है कि सरकारी कर्मचारियों में नौकरशाही की प्रवृत्ति पाई जाती है और वे श्रमिक तथा उपभोक्ताओं पर अत्याचार करते हैं। श्री गोड ने संघवाद की परिभाषा करते हुए लिखा है कि "संघवाद वह सामाजिक सिद्धांत है, जो श्रमिक संघों को नवीन समाज की आधारशिला और इसके साथ साधन भी स्वीकार करता है, जिसके आधार पर नवीन समाज की स्थापना की जायेगी।"

संक्षेप में, इस सिद्धांत की धारणा यह है कि उत्पादन के समस्त साधनों पर श्रमिक का आधिपत्य होना चाहिए।

संघवाद और सामाजिक न्याय

संघवाद में सामाजिक न्याय से संबंधित प्रमुख बातें निम्नलिखित हैं—

(अ) श्रमिक संघ द्वारा ही एव आदर्श समाज का निर्माण और सामाजिक न्याय की प्राप्ति संभव है।

(ब) संघवादी राज्यतिहीन समाज की कल्पना करते हैं। सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए राज्य की कोई आवश्यकता नहीं है। बल्कि उसके स्थान पर प्रत्येक उद्योग यत्ना या कार्य के लिए एक संघ होगा। यह संघ इस उद्योग या कार्य में सगे हुए श्रमिकों का होगा, अर्थात् इस प्रकार श्रम संघ ही श्रमिकों के हितों की रक्षा करेगा।

(स) प्रशासन के साधारण कार्य स्थानीय श्रमिक संघों के अधीन होंगे, परंतु डाक व्यवस्था, मानायात शुद्धा आदि राष्ट्रीय सेवाएँ श्रमिकों के राष्ट्रीय संघों को सौंपी जायेंगी।

(द) देश की रक्षा के लिए वेतनभोगी भवा आदि की कोई आवश्यकता नहीं होगी, क्योंकि समाज में प्रत्येक संघ के पास अपनी रक्षण मना होगी।

(प) संघवादी समाज में शोषण और असमानता या सामाजिक अन्याय न रहेगा। अतः जेलमनो या न्यायालयों की कोई आवश्यकता नहीं रहे जायेंगी।

समष्टिवाद या राजकीय समाज (Collectivism or State Socialism)

18वीं शताब्दी के अंतिम दिनों में जर्मनी में एक नये ढंग का समाजवाद—राज-

कीय समाजवाद जोकि वैज्ञानिक वास्तविकता पर आधारित था, पनपा। इसके जन्म का श्रेय रोडबर्ट्स को है। बाद में वैनर, स्मोलर और ब्रेटोनो आदि विद्वानों ने इस विचार-धारा का विकास किया। इसकी जर्मनी में कुर्सी का समाजवाद भी कहते हैं, क्योंकि कई विद्वान प्रोफेसर और समकालीन लेखकों का इससे संबंध था।

(1) इससाइण्टीपीडिया ब्रिटैनिका में दी हुई परिभाषा के अनुसार—“राजकीय समाजवाद यह नीति अथवा सिद्धांत है, जो प्रजातांत्रिक राज्य द्वारा संपत्ति का इस समय की अपेक्षा अधिक वितरण और उत्पादन कराने में विश्वास करता है। इस प्रकार स्पष्ट है कि राजकीय समाजवाद के अनुसार सामाजिक न्याय के दो प्रमुख आधार हैं—प्रथम, प्रजातांत्रिक राज्य द्वारा सामाजिक जीवन का अधिकाधिक नियमन व नियंत्रण और द्वितीय संपत्ति का उचित वितरण।

राजकीय समाजवाद और सामाजिक न्याय

राजकीय समाजवाद में सामाजिक न्याय की जो प्रमुख बातें हैं, उन्हें हम निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत अध्ययन कर सकते हैं—

1 उत्पादन के साधनों पर राज्य का नियंत्रण इस सिद्धांत के अनुसार उत्पादन के समस्त साधनों पर राज्य का नियंत्रण या राष्ट्रीय अधिकार स्थापित हो जायेगा। इसमें दो लाभ होंगे—(अ) सामाजिकता की भावना का विकास होगा, क्योंकि व्यक्तिगत लाभ की कोई महत्त्व नहीं देंगे। (ब) व्यक्ति का जीवन-स्तर उन्नतिशील होगा।

2 राष्ट्रीयकरण इस सिद्धांत का आधार राष्ट्रीयकरण है। चूंकि उद्योगों और कारखानों का राष्ट्रीयकरण हो जाने पर पूँजीवादी व्यवस्था और शोषण का अंत अपने आप हो जायेगा। इसके लिए जाति या हिंसात्मक उपायों को अपनाने की आवश्यकता नहीं है। कारण यह है कि कोई भी सामाजिक न्याय की योजना बिना बहुमत की अभिमान के सफल नहीं हो सकती।

3 लोक-कल्याण में धृष्टि इस सिद्धांत के अनुसार उद्योगों में जो अनिश्चित आय होगी उस सामाजिक कल्याण के कामों में लगाया जायेगा तथा लोक कल्याण को प्रोत्साहन दिया जायेगा। ऐसा करने का उद्देश्य व्यक्तित्व का समुचित विकास करना है।

4 व्यक्तिगत संपत्ति का विरोध नहीं इसमें व्यक्तिगत संपत्ति व व्यक्तिगत उद्योग भी रहेंगे। उत्पादन के केवल प्रधान साधनों का ही राष्ट्रीयकरण किया जायेगा। लोगों की आय में उनके न्यायानुसार अंतर भी रहेगा।

5 कार्य देना राज्य का कर्तव्य सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए सभी लोगों को कार्य देना राज्य का कर्तव्य होगा। यदि राज्य किसी व्यक्ति को कार्य देने में अनमय है तो राज्य उस भरण पोषण के लिए आवश्यक आर्थिक सहायता देगा।

6 नैतिक विकास यह सिद्धांत समाज में प्रतियोगिता ईर्ष्या द्वेष जैसी भावनाओं को समाप्त करता है। इसका परिणाम यह होता है कि व्यक्ति का नैतिक विकास होता है। इसके अंतर्गत निश्चित आयु (16 या 18 वर्ष) तक के सभी बच्चों को केवल नि शुल्क शिक्षा का ही प्रबंध नहीं किया जायेगा, बल्कि विद्याभ्यास को पुस्तकें व अन्य

आवश्यक सामग्री तथा स्कूल में एक बार भोजन या जलपान देने की व्यवस्था की जायेगी।

7 वर्ग सहयोग समाज में न्याय की स्थापना के लिए वर्ग सहयोग आवश्यक है। इस सिद्धांत में वर्ग सहयोग को महत्त्व प्रदान किया गया है।

करो का उचित वितरण सामाजिक न्याय के दृष्टिकोण से करो का उचित वितरण भी आवश्यक है। इस सिद्धांत में कर इस प्रकार लगाये जायेंगे कि एक निश्चित आमदनी तक तो कुछ भी न देना पड़ेगा या बहुत कम देना पड़ेगा, पर उसने ऊपर आम के साथ ही साथ कर की मात्रा भी बढ़ा दी जायेगी।

अराजकतावाद (Anarchism)

अराजकतावाद 19वीं शताब्दी के उत्तरार्ध का एक अत्यंत महत्त्वपूर्ण राजनैतिक सिद्धांत है, जिसके प्रमुख प्रवर्तक सर्वेभो बारकेन बाबुनिन व ग्रिन्स प्रोप्रोत्किन हैं।

साधारण बोसचान की भाषा में अराजकता का तात्पर्य एक ऐसी व्यवस्था से लगाया जाता है, जिसमें किसी प्रकार की व्यवस्था नियंत्रण व अनुशासन का अभाव रहता है, किन्तु यह अराजकता का गलत अर्थ है। अराजकता वास्तुतः एक राज्यविहीन समाज की स्थिति की द्योतक है। साम्यवाद और गांधीवाद भी अपने अन्तिम विश्लेषण में राज्यविहीन समाज की कल्पना करते हैं। अराजकतावाद के समर्थकों का कथन है कि आज का मनुष्य राज्य पूँजीवाद व धर्म जजीरो में जकड़ा हुआ है। ऐसी व्यवस्था में व्यक्ति को सामाजिक न्याय की प्राप्ति होना असंभव है। अतः अराजकतावाद का उद्देश्य व्यक्ति को इन बंधनों से मुक्ति दिलाना है। अराजकतावाद की कुछ परिभाषाएँ इस प्रकार हैं—

(अ) हेन्सले 'अराजकतावाद समाज की वह स्थिति है, जिसमें प्रत्येक मनुष्य अपना सामक़ा इच्छा होगा।'

(ब) डिकिन्सन 'अराजकता व्यवस्था का अभाव नहीं, बल्कि शक्ति का अभाव है। सरकार का अर्थ है अनिर्माता, अपवर्जन, पृथक्करण व विक्षेपण जबकि अराजकता स्वतंत्रता एकता और प्रेम है।'

(स) जेनकर आदर्श की दृष्टि से अराजकता का अर्थ है कि व्यक्ति का पूर्ण व अनियंत्रित स्वशासन जिसका परिणाम किसी बाह्य शासन का अभाव है।'

संक्षेप में अराजकतावाद की निम्नलिखित विशेषताएँ होती हैं

- 1 अराजकतावाद का विचार साम्यवाद में ही उत्पन्न हुआ है।
- 2 आधिक्य दर्शन के रूप में अराजकतावाद राज्य या शासन के अभाव को सूचित करता है।
- 3 अराजकता में कोई ऐसी सत्ता नहीं होगी, जिसके अधीन रहने के लिए व्यक्ति बाध्य है।
- 4 इससे अंतर्गत कोई ऐसी विधियाँ नहीं होंगी, जिनका अनुकरण करना मनुष्य के लिए अनिवार्य हो।

5. साम्यवाद के इस रूप के अनुसार आर्थिक और सामाजिक जीवन का संगठन स्वशासित संस्थाओं व समाजों द्वारा होगा, जिसका संगठन ऐच्छिक समझौते के आधार पर किया जायेगा। इस प्रकार इस व्यवस्था में सेना, पुलिस, न्यायालय और राज्य सभी अनावश्यक हो जायेंगे और आर्थिक व सामाजिक संगठन पारस्परिक सहयोग के आधार पर होगा।

अराजकतावाद और सामाजिक न्याय

सामाजिक न्याय के संघर्ष में अराजकतावाद की प्रमुख विशेषताएँ निम्नलिखित हैं -

1 राज्य केवल निरर्थक संस्था ही नहीं, बल्कि समाज के लिए एक हानिकारक संस्था है। इसने सामाजिक न्याय की दृष्टि से कई दोष हैं, जैसे—(अ) राज्य मानव-स्वभाव के सर्वथा अस्वाभाविक व अप्राकृतिक संस्था है। (ब) राज्य समाज में असमानता को जन्म देता है। (स) राज्य शोषण को प्रोत्साहित करता है। (द) राज्य ही व्यक्तिभार व बुराई को जन्म देता है तथा निरंकुश वातावरण पैदा करता है।

2 पूँजीवाद में असमानता फैलती है। पूँजीवाद के कारण श्रमिकों को अपार कष्टों का सामना करना पड़ता है, जबकि थोड़े से पूँजीपति ऐशो-आराम का जीवन व्यतीत करते हैं। इसलिए सामाजिक न्याय के लिए अराजकतावाद पूँजीवाद का विरोधी है। अराजकतावाद में भूमि और उत्पादन के मूल्य साधनों पर समाज का स्वामित्व होगा। प्रिंस कोपोलीन ने लिखा है— 'अराजकतावादी समाज में इन सभी पर प्रत्येक व्यक्ति का अधिकार होगा और बसने दें कि प्रत्येक व्यक्ति उत्पादन क्रिया में अपना उचित योग दे। प्रत्येक व्यक्ति को संपूर्ण उत्पादन में से अपना उचित भाग पाने का अधिकार है।'

3 अराजकतावादी व्यवस्था में सामाजिक न्याय के दृष्टिकोण से कार्य करने का दशाष्ट अत्यंत सतोषजनक होगी। कार्य करने हेतु आयु की सीमा 24 वर्ष से लेकर 50 वर्ष के मध्य होगी।

4 इसमें प्रजातन्त्र का विशेष किया जाता है। अराजकतावादियों का कहना है कि प्रजातन्त्र में जन-कल्याण की अपेक्षा जन शोषण ही अधिक होता है।

5 अराजकतावाद के अनुसार धर्म एक बुराई है क्योंकि धर्म से व्यक्तियों में अविश्वास का जन्म होता है, जिससे सामाजिक न्याय की प्राप्ति में बाधा उत्पन्न होती है।

6 अराजकतावादी समाज में अगर कोई असामाजिक कार्य करता है तो इसके लिए एक ही दण्ड होगा और वह यह है कि उसका सामाजिक बहिष्कार कर दिया जाय।

साम्यवाद (Communism)

साम्यवाद समाजवाद का ही एक रूप है और इसके जन्मदाता मार्क्स हैं। जिन विद्वानों ने साम्यवाद की विचारधारा को प्रोत्साहित किया है, उनमें मार्क्स, एंगेल्स, लेनिन व स्टालिन आदि के नाम प्रमुख हैं। यद्यपि साम्यवाद की परिभाषा देना बहुत

कठिन है, फिर भी यह कहा जा सकता है कि साम्यवाद से तात्पर्य एक ऐसी विचारधारा से है, जो आर्थिक, सामाजिक व राजनैतिक समानता पर बल देती है। कार्ल मार्क्स द्वारा साम्यवादी घोषणा में साम्यवाद को जो विवेचना की गई है उसे जोड़ने निम्न शब्दों में अभिव्यक्त किया है—“साम्यवादी निश्चिन्तात्मक रूप से साधन का सिद्धांत है। यह उन नियमों का प्रतिपादन करता है, जिनके आधार पर समाज की पूँजीवादी व्यवस्था को साम्यवादी व्यवस्था में परिवर्तित करने का प्रयास किया जाता है।” संक्षेप में, साम्यवाद की प्रमुख विशेषताएँ इस प्रकार हैं—

- 1 वर्गहीन समाज का निर्माण।
- 2 जाति, धर्म, रंग और राष्ट्रीयता के भेदों से मुक्ति।
- 3 भूमि से व्यक्तिगत संपत्ति का उन्मूलन।
- 4 शोषण की समाप्ति।
- 5 पराधीन जाति का अभाव।
- 6 एक पूर्वनिश्चित योजना द्वारा समाजीकृत उत्पादन की संभावना।
- 7 स्त्रियों को समान स्थान।
- 8 समस्त नागरिकों द्वारा भविष्य के निर्माण में योगदान।
- 9 नगर व देहान में अंतर की समाप्ति।
- 10 मनुष्य सामाजिक दृष्टिकोण का विकास आदि।

साम्यवादी घोषणा में मार्क्स और एंगेल्स ने ‘साम्यवाद’ की स्थापना की निम्न विधियाँ बतलाई हैं—

- 1 श्रमिकों को संगठन के द्वारा उत्थर उठाकर उन्हें शासकों में परिवर्तित करना।
- 2 भूमि में व्यक्तिगत संपत्ति का उन्मूलन करना और भूमि के लगानों को मावज्जिक ऋणियों के लिए प्रयोग करना।
- 3 प्रगतिशील आय कर लगाना।
- 4 सभी प्रकार के उत्तराधिकारों की समाप्ति करना।
- 5 देशद्रोही तथा देश को छोड़कर जाने वाले सभी व्यक्तियों की संपत्ति को जप्त कर लेना।
- 6 साम्य का राज्यो के हाथ में केंद्रीयकरण।
- 7 यातायात और मरादवाहन के माध्यमों का राज्य के हाथों में केंद्रीयकरण।
- 8 उत्पादन के साधनों पर राज्य का नियंत्रण।
- 9 सभी प्रकार के श्रम का समान उत्तरदायित्व और श्रम नेता की स्थापना।

साम्यवाद और सामाजिक न्याय

साम्यवादी घोषणा पत्र में यह निर्देश है कि “सर्वहाराचर्ग अर्थात् (श्रमिक वर्ग) अपने राजनैतिक प्रभुत्व का प्रयोग इस रूप में करेंगे कि धीरे-धीरे पूँजीपतियों व सभी पूँजी छोन को जामे और उत्पादन के सभी साधन राज्य के अर्थात् शासक वर्ग के रूप में

समंति कर सर्वहारा वर्ग के हाथों में वितरित हो जायें और कुल उत्पादन साधनों को अधिक से अधिक तेजी से बढ़ाया जाये।" सामाजिक न्याय के संबंध में साम्यवाद की प्रमुख बातें निम्नलिखित हैं—1 पूँजीवादी सामाजिक न्याय का निर्देशक सिद्धांत यह है कि—'जो काम करेगा अर्थात् (श्रमिक) वह किसी भी चीज का स्वामी नहीं बनेगा और जो स्वामी बनेगा अर्थात् (पूँजीपति) कोई कार्य नहीं करेगा।' इसके विपरीत साम्यवादी व्यवस्था का सामाजिक न्याय यह है कि इसमें श्रमिक वर्ग की समृद्धि और सुविधाओं को सर्वोच्च प्राथमिकता दी जाती है।

2 सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए राज्य का पूर्ण लोप होना आवश्यक है। साम्यवादी दृष्टिकोण से सामाजिक न्याय की पराकाष्ठा समाज की वह राज्यविहीन स्थिति है, जिसमें प्रत्येक व्यक्ति आत्म-नियंत्रित है और इसमें इस प्रकार का आत्म-नियंत्रण मनुष्य के स्वभाव का ही एक अनिवार्य अंग बन जाता है।

3 प्रत्येक नागरिक को अनिवार्य रूप से कोई न कोई काम करना होगा। जो व्यक्ति किसी प्रकार का काम ठीक नहीं करता है, उसे भोजन पाने का अधिकार भी नहीं होगा। इस प्रकार समाज में बेरोजगारी नहीं होगी। प्रत्येक व्यक्ति को उसकी क्षमता और आवश्यकता के अनुसार पारिश्रमिक प्राप्त होगा।

4 सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए समाजवादी व्यवस्था के अंतर्गत राष्ट्रीय आग का कुछ भाग उत्पादन के साधन के उचित वितरण, प्राकृतिक साधनों से रक्षा, सामान्य प्रशासन संबंधी व्यय, सामाजिक कल्याण और सुरक्षा आदि के लिए निकालकर शेष भाग श्रमिकों को मजदूरी के रूप में दिया जायेगा।

5 साम्यवादी विचारकों में सामाजिक न्याय के लिए धर्म को कोई विशेष महत्त्व नहीं दिया। धर्म, कर्मफल, स्वर्ग-नरक तथा भाग्य आदि की धारणायें, मनुष्य को अत्याचार को सहन करने के लिए प्रेरित करते हैं। साम्यवादी इसलिए धर्म को जनता के लिए अफीम के समान मानते हैं। अतः सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए धर्म का परित्याग आवश्यक है।

6 साम्यवादी योजना में सामाजिक न्याय के लिए शिक्षा, कला, न्याय, विज्ञान, दर्शन आदि सभी व्यावहारिकता पर आधारित होनी चाहिए। इसी प्रकार समस्त सामाजिक, आर्थिक व राजनैतिक योजनाओं का एक वास्तविक और व्यावहारिक आधार होना चाहिए।

7 समाज में सभी व्यक्तियों के कल्याण और सुरक्षा की व्यवस्था होनी चाहिए।

गांधीवाद (Gandhism)

महात्मा गांधी भारत के महान कर्मयोगी और सत्याग्रही थे। महात्मा गांधी के विचार गांधीवाद के नाम से जाने जाते हैं। गांधीवाद के मूल आधार सत्य, अहिंसा और जन-कल्याण हैं। अतः बिना महात्मा गांधी के विचारों को प्रस्तुत किये सामाजिक न्याय संबंधी सिद्धांतों का यह अध्याय अधूरा ही रह जाता है।

वस्तुतः गांधीवाद सामाजिक समानता और न्याय पर आधारित है। डॉ० महा-वीरप्रसाद शर्मा के शब्दों में—“गांधीवाद वह सिद्धांत है, जो सब प्राणियों को भगवत् रूप और उस कारण सामान्य जानकर सत्य और बहिष्कारपूर्ण माधनो द्वारा सभी के कल्याण अथवा सर्वोदय का प्रयत्न करता है और जिसके मतानुसार सभी व्यक्तिगत और सार्वजनिक समस्याएँ सत्य और अहिंसा के द्वारा सुलझाई जा सकती हैं।”

सामाजिक न्याय में संबंधित गांधी जी के विचार इस प्रकार थे—

(1) समानता जन्मजात है इसलिए न्याय की दृष्टि से सभी व्यक्ति को समान अवसर और सुविधाएँ प्राप्त होनी चाहिए। इसी कारण जाति-पाति के आधार पर छुटा-छूत को गांधीजी ने हिंदुओं की वर्ण व्यवस्था पर काला घन्टा कहा है। इस काले घन्टे को धोये बिना सामाजिक न्याय की प्राप्ति संभव नहीं है।

(2) सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए स्त्री और पुष्प दोनों को ही समान सामाजिक अवसर प्राप्त होने चाहिए। स्त्रियों के व्यक्तित्व के विकास के लिए सब प्रकार के साधनों को जुटाना सामाजिक न्याय का प्रथम चरण है।

(3) शिक्षा के प्रसार के द्वारा समाज में व्याप्त सामाजिक असमानता और अन्याय को समाप्त किया जा सकता है।

(4) गांधीय असमानता को समाप्त करने के लिए गांधीजी ने प्रत्यास के सिद्धांत की मानने का सुझाव दिया। उनका सुझाव है कि पूज्यगुरु अपने को निर्धनो का मरक्षक समझें तथा धन स्वेच्छा से सर्वसाधारण के हित में लगायें।

(5) सामाजिक न्याय की प्राप्ति के लिए गांधीजी ने सर्वोदय धारणा का प्रतिपादन किया। गांधीजी ने अनुसार सर्वोदय या सामाजिक न्याय का अर्थ सभी के जीवन के मर्म पक्षों की संपूर्ण प्रगति है। सर्वोदय ऐसे वर्गविहीन, जातिविहीन और धर्मविहीन समाज की स्थापना करना चाहता है जिसमें प्रत्येक व्यक्ति और समूह को अपने सर्वांगीण विकास के साधन और अवसर मिलेंगे। इसके अतिरिक्त सामाजिक न्याय की सर्वोच्च स्थिति के रूप में सर्वोदय का विश्वास राजनीति में नहीं है।

परीक्षा-प्रश्न

1. सामाजिक न्याय के प्रमुख सिद्धान्तों का उल्लेख कीजिए।

भारत में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in India)

सामाजिक सुरक्षा की धारणा—सामाजिक सुरक्षा की धारणा सामाजिक न्याय के सिद्धांत पर आधारित है। समाज के अधिकांश सदस्यों के जीवन में अनेक आकस्मिक विपत्तियाँ, जैसे बीमारी, वृद्धावस्था, असमर्थता, दुर्घटना, बेरोजगारी, माताओं की प्रसूतावस्था आदि आती हैं, जबकि वे इन आकस्मिकताओं का सामना करने हेतु साधन नहीं जुटा पाते। यदि समाज इन आकस्मिकताओं के समय इनकी सहायता न करे तो उनकी शारीरिक व नैतिक पतन होने की बहुत संभावना रहती है। यही कारण है कि समाज अपने साधनों को संगठित करके अपने सदस्यों के ऊपर आने वाली विपत्तियों से उनकी रक्षा की कोई समुचित व्यवस्था करता है। यही सामाजिक सुरक्षा है। संक्षेप में सामाजिक सुरक्षा से तात्पर्य उस सुरक्षा से है, जिसके अंतर्गत उपर्युक्त सगठन के माध्यम से समाज अपने सदस्यों की विभिन्न प्रकार के जोखिमों से रक्षा करता है। धर्मिकों के समक्ष उपस्थित होने वाली आकस्मिकताएँ और असुरक्षा कई प्रकार की हो सकती हैं, जैसे (अ) आय की असुरक्षा और उससे उत्पन्न होने वाला सकट धर्मिकों के सामन आ सकता है। इस प्रकार की असुरक्षा बेरोजगारी छुटनी मजदूरी भुगतान में अनियमितता, अवैध कटौतियाँ, अप्रत्याप्त मजदूरी आदि के कारण उत्पन्न होती है। (ब) व्यावसायिक असुरक्षा जो कार्य की लम्बी दशाओं, व्यावसायिक बीमारियों तथा औद्योगिक दुर्घटनाओं के कारण उत्पन्न होती है। (स) प्राकृतिक कारणों, जैसे वृद्धावस्था आय प्राप्त करने वाले की मृत्यु अथवा अस्वस्थता व महिला धर्मिकों के संवध में मातृत्व आदि हो सकती है। इस प्रकार सामाजिक सुरक्षा “प्राकृतिक, सामाजिक, व्यक्तिगत और आर्थिक कारणों से उत्पन्न होने वाली अनेक असुरक्षाओं के विरुद्ध समाज द्वारा प्रदान की गई एक विधि है।”

सामाजिक सुरक्षा की धारणा उतनी ही पुरानी है, जितना कि समाज, क्योंकि आदिकाल से ही प्रत्येक समाज अपने सदस्यों की आवश्यकताओं की पूर्ति करने के प्रयास में किसी न किसी रूप में सामाजिक सुरक्षा प्रदान करता रहा है। गंभीरता से मनन करने पर यह अनुभव होता है कि पहले सुरक्षा प्रदान करने का उत्तरदायित्व देश में परिवार, जाति तथा धार्मिक संस्थाओं के माध्यम से निभया जाता था, किंतु समाज

कल्याण की अवधारणा की स्वीकृति के साथ साथ यह उत्तरदायित्व राज्य द्वारा स्थापित विशिष्ट संगठनों द्वारा किया जाने लगा है।

'सामाजिक सुरक्षा' शब्द का सर्वप्रथम प्रयोग अमेरिका के अंतर्गत 1933 में अब्राहम एप्टोयो द्वारा किया गया था। सन 1935 में सर्वप्रथम इस शब्द का अधिकाधिक रूप से प्रयोग किया गया था, जबकि अमेरिका ने अपना सामाजिक सुरक्षा अधिनियम बनाया। 10 दिसंबर, 1948 को संयुक्त राष्ट्र की सामान्य सभा द्वारा मानवीय अधिकारों की मावभौमिक घोषणा बिये जान के कारण विभिन्न देशों में सामाजिक सुरक्षा की व्यापक स्वीकृति प्राप्त हुई।

सामाजिक सुरक्षा की परिभाषा

सामाजिक सुरक्षा की धारणा को भली भांति समझने के लिए निम्नलिखित परिभाषाओं का उल्लेख करना आवश्यक हो जाता है—

1 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन 'सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो कि समाज उपयुक्त संगठन द्वारा अपने सदस्यों के जीवन में आने वाले विभिन्न संकटों में प्रदान करता है। सुरक्षा एक मानविक स्थिति है और एक वास्तविक व्यवस्था भी है। सुरक्षा प्राप्त होने का अर्थ है कि मनुष्य को यह निश्चय हो कि आवश्यकता पड़ने पर सुरक्षा प्राप्त होगी। सुरक्षा गुण और परिमाण में सतोपजनक भी होनी चाहिए।'¹

उपरोक्त परिभाषा से स्पष्ट है कि सामाजिक सुरक्षा के दो आवश्यक तत्व हैं, प्रथम, वास्तविक स्थिति जर्घात सुरक्षित होने का अनुभव और द्वितीय आपत्तिकाल में सहायता का पर्याप्त गाना में होना।

2 सर विलियम बेवरिज 'सामाजिक सुरक्षा से अभिप्राय एक ऐसी पद्धति-युक्त योजना से है जिसके द्वारा आवश्यकता, बीमारी अज्ञानता गदबी और बेकारी इन पांच दानवों पर विजय मिले।'² इस परिभाषा में बेवरिज ने सामाजिक सुरक्षा की धारणा को पांच दानवों में संक्षिप्त कर दिया है। आवश्यकता के विरुद्ध सुरक्षा से अभिप्राय है कि प्रत्येक नागरिक को उनकी सेवाओं के बदले इतनी पर्याप्त आय दिलाना जो कि उसके लिए पर्याप्त हो। अज्ञानता के विरुद्ध सुरक्षा से आशय समाज के सभी सदस्यों को अधिकाधिक शिक्षा सबधी सुविधाएँ उपलब्ध कराना है। बीमारी से सुरक्षा का अभिप्राय अस्वस्थता के समय प्रत्येक नागरिक को चिकित्सा सबधी सुविधाएँ

1 Social Security is the security that society furnishes through appropriate organization against certain risk to which its members exposed'

—Approaches to Social Security, III O p 83.

2. Social Security is an attack on five giants, namely, Want, Disease, Ignorance Squalor and Idleness"

—Sir William Beveridge

दिलाना है। गदगो के विरुद्ध सुरक्षा से आशय उन दोषों को रोकना है, जो कि नगरो की अनियोजित वृद्धि से उत्पन्न होते हैं। बेरोजगारी के विरुद्ध सुरक्षा के अंतर्गत प्रत्येक नागरिक को अपनी सेवाओं के बदले यथोचित आय का समुचित अवसर प्रदान करना सम्मिलित किया जाता है। सन् 1942 में अपनी सामाजिक सुरक्षा की योजना को प्रस्तुत करते समय बेवरिज ने कहा था कि सामाजिक व आर्थिक पुनर्निर्माण के मार्ग पर ये पांच दानव सबसे प्रमुख बाधाएँ हैं। अतः वह सस्यात्मक व्यवस्था व संगठन जो इन्हीं पांच दानवों पर आक्रमण करने के उद्देश्य से संगठित हो, उन्हें सामाजिक सुरक्षा कहते हैं।

3 मारिस् स्टैक "सामाजिक सुरक्षा से आशय समाज द्वारा दी गई उस सुरक्षा से है, जोकि आधुनिक जीवन में उत्पन्न होने वाली आकस्मिक विपत्तियों, जैसे—बीमारी, बेकारी, वृद्धावस्था, औद्योगिक दुर्घटना तथा अपगता के विरुद्ध प्रदान की जाती है जिससे अपने तथा अपने परिवार को अपनी क्षमता या दूरदर्शिता के आधार पर रक्षा की आशा एक व्यक्ति से नहीं की जा सकती।"¹

उपरोक्त परिभाषाओं के अध्ययन के उपरांत हम सामाजिक सुरक्षा को इस प्रकार परिभाषित कर सकते हैं, "सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है, जो समाज द्वारा एक उपयुक्त संगठन के माध्यम से अपने सदस्यों की कार्यशक्ति को क्षति पहुँचाने तथा जीवन-स्तर को गिराने वाली आकस्मिक घटनाओं, जैसे—बीमारी, बेकारी, दुर्घटनाओं, औद्योगिक रोग, मातृत्व, बुढ़ापा, परिवार में जीविका कमाने वाले की मृत्यु आदि के विरुद्ध एक वांछित न्यूनतम जीवन-स्तर प्रदान करने की दिशा में किया गया सामूहिक प्रयास है।"

इस परिभाषा से हमें सामाजिक सुरक्षा की निम्नलिखित विशेषताओं का आभास होता है—

1 सामाजिक सुरक्षा किसी देश के नागरिकों का वह मानवीय अधिकार है, जिसके परिणामस्वरूप प्रत्येक नागरिक को सामाजिक आपत्तियों से सुरक्षा मिलनी ही चाहिए। इस प्रकार सामाजिक सुरक्षा का उत्तरदायित्व समाज पर है, जिसका वहन वह एक उपयुक्त संगठन की स्थापना करने हुए करता है।

2 सुरक्षा एक विशिष्ट आकस्मिकताओं से ग्रस्त व्यक्तियों को ही प्रदान की जाती है।

3 सामाजिक सुरक्षा से जो लाभ व्यक्तियों को मिलते हैं, वह दान के रूप में

1. "By social security we understand a programme of protection provided by society against those contingencies of modern life—sickness, unemployment, old ages, dependency, industrial accidents and invalidity—against which the individual cannot be expected to protect himself and his family by his own ability or foresight."

—Maurice Stack.

प्राप्त होते हैं।

4 सामाजिक सुरक्षा गुण और परिणाम में सतोषजनक होनी चाहिए।

5 सामाजिक सुरक्षा का उद्देश्य व्यक्तियों को एक न्यूनतम जीवन स्तर बनाये रखने में असमर्थ होने से बचाना तथा आय का न्यायपूर्ण वितरण करना है।

यहां यह उल्लेखनीय है कि सामाजिक सुरक्षा एक प्रारंभिक धारणा है। इसका स्वरूप व क्षेत्र समय की गति के साथ-साथ परिवर्तित होता रहता है।

समता के अनुसार प्रत्येक समाज अपने सदस्यों के लिए सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था करता है। यही कारण है कि कुछ देशों में सामाजिक सुरक्षा का भाग्य केवल आय संबंधी सुरक्षा से है, जब कि अन्य देशों में इसके अंतर्गत आय सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कल्याण सुरक्षा का संपूर्ण क्षेत्र सम्मिलित है और कुछ देशों में तो इसके अंतर्गत आवास-व्यवस्था भी सम्मिलित की जाती है।

सामाजिक सुरक्षा के तत्त्व

किसी भी सामाजिक सुरक्षा में निम्नलिखित तीन तत्त्व आवश्यक रूप से होने चाहिए—

1 निरोधारम्भक या उपधारात्मक चिकित्सा सामाजिक सुरक्षा का उद्देश्य निरोधारम्भक या उपधारात्मक चिकित्सा का प्रबंध करना होना चाहिए या काम से अर्नेच्छक आय की संपूर्ण या आंशिक हानि की स्थिति में आय की पूर्ति के संबंध में सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिये या जिन श्रमिकों के आश्रितों की संख्या अधिक है, उनको अतिरिक्त आय देने की व्यवस्था की जानी चाहिए।

2 सविधान द्वारा व्यवस्था सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था सविधान द्वारा की जानी चाहिए जिसमें व्यक्तियों को कुछ अधिकार दिये गये हों तथा आर्थिक रूप में सार्वजनिक या स्वतंत्र संगठनों पर कुछ उत्तरदायित्व सौंपे गये हों।

3 प्रशासन सामाजिक सुरक्षा का प्रशासन सार्वजनिक या आंशिक रूप में सार्वजनिक तथा स्वतंत्र संधी द्वारा किया जाना चाहिए। इस प्रकार किसी भी राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था के अंतर्गत वे सभी योजनाएँ जाती हैं, जो उपरोक्त तीन शर्तों को पूरा करती हों।

सामाजिक सुरक्षा सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता (Social Security, Social Insurance and Social Assistance)

सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक धारणा है और इसके दो महत्वपूर्ण अंग हैं—
सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता।

1 सामाजिक बीमा

सामाजिक बीमा सामाजिक सुरक्षा का एक अंग है और इसका मुख्य उद्देश्य आय सुरक्षा प्रदान करना है। यह श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का सर्वोच्च

विवेकपूर्ण एवं सबसे प्रभावपूर्ण तरीका माना जाता है। अतः हम कह सकते हैं कि सामाजिक बीमा, मालिकों एवं श्रमिकों की वह सहकारी व्यवस्था है, जिसने अतर्गत बेरोजगारी, बीमारी, मातृत्व, दुर्घटना आदि आकस्मिकताओं के समय बीमा कराये हुए श्रमिकों या उनके परिवार या दोनों ही को निश्चित अधिकार के रूप में आर्थिक सहायता प्रदान की जाती है ताकि वह जीवन के एक न्यूनतम स्तर को बनाये रख सकें। सर विलियम वेबरिज के अनुसार—“सामाजिक बीमे से अभिप्राय चढ़े के बदले में जीवन-निर्वाह स्तर, अधिकार के रूप में बिना साधनों पर विचार किये हित लाभ प्रदान करता है ताकि व्यक्ति स्वतन्त्रतापूर्वक उस पर निर्भर रह सके।” इस प्रकार हम कह सकते हैं कि सामाजिक बीमा एक अनिवार्य युक्ति है, जिसमें सब लोग एक-दूसरे के मददगार होते हैं व प्रत्येक पक्ष सामर्थ्य के अनुसार बोझ उठाता है।

विशेषताएँ : सामाजिक बीमा के आवश्यक तत्त्व या विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

- 1 यह अनिवार्य रूप से प्रदान किया जाता है।
- 2 एक सामान्य मुद्रा-कोष से लाभ दिये जाते हैं।
- 3 श्रमिकों द्वारा दिये जाने वाले चढ़े और उन्हें मिलने वाले हित लाभों में कोई निकटस्थ संघ नहीं होता, क्योंकि श्रमिकों से केवल नाममात्र का ही धरा लिया जाता है।

4 लाभ एक अधिकार के रूप में स्वीकार किये जाते हैं।

5. हित लाभों को एक निश्चित सीमा के अतर्गत दिया जाता है, अर्थात् लाभ पाने वाले को जो काम दिये जाते हैं, उनकी सीमाएँ निश्चित होती हैं।

6 जोखिम की पूर्णतया रोकथाम तो नहीं हो पाती परन्तु इनके सहारे श्रमिकों को इस योग्य बनाया जा सकता है कि वे जोखिम का सामना करने में समर्थ हों।

इनका उद्देश्य खोई हुई अर्जन शक्ति को शीघ्र से शीघ्र वापस पाना व वर्तमान कार्यक्षमता को बनाये रखना है।

क्षेत्र उपर्युक्त विवेचन से सामाजिक बीमे के क्षेत्र का भी आभास मिलता है। इसके दो महत्वपूर्ण पहलू हैं—(अ) नैतिकता और न्याय के नाम पर गरीबी व लैडना और (ब) श्रमिक वर्ग का अपने को निर्भरता की स्थिति से मुक्त करने का प्रयास करना और अनिश्चितताओं में सुरक्षित करना। इन दोनों उद्देश्यों की पूर्ति के लिए सामाजिक बीमा की योजना में निम्नलिखित विषयों से नागरिकों की सुरक्षा का प्रबंध होता है, जैसे बीमारी के समय में चिकित्सा व आर्थिक सहायता, काम की अवधि में चोट लग जाने की स्थिति में चिकित्सा एवं आर्थिक सहायता, बेकारी हित लाभ, मातृत्व हित लाभ, आश्रित हित लाभ, अपंगता की स्थिति में पेंशन आदि।

महत्त्व सामाजिक बीमे की पद्धति सामाजिक दृष्टिकोण से अत्यंत महत्त्व की है। अमेरिकन राज्यों के द्वितीय सम्मेलन ने अपने प्रस्ताव में कहा था, “उत्पादन बढ़ाने व जीवन-स्तर को ऊँचा उठाने के इच्छुक देशों द्वारा विकसित की गई युक्तियों में सामाजिक बीमे की युक्ति सबसे श्रेष्ठ है।” सामाजिक बीमे के अतर्गत विशेष रूप से

निम्नलिखित लाभ प्राप्त होते हैं—

1. इसमें चंदे के आधार पर श्रमिकों के स्वास्थ्य, कुशलता और कार्यक्षमता की रक्षा होती है।

2. यह निश्चित अधिकारों के रूप में लाभ स्वीकृत करती है, जिससे लाभार्थी के स्वाभिमान को चोट नहीं लगती।

3. इसका उद्देश्य इस प्रकार के सहयोगी संगठन का निर्माण करना है, जिसका त्रिपक्षीय उद्देश्य होता है—खतरो को रोकना, जीवन-स्तर को बनाये रखना और ग़ोई हुई शक्ति को पुनः प्राप्त करवाना।

4. इसके अंतर्गत प्राप्त होने वाले लाभों की मात्रा पर्याप्त होती है।

5. इस योजना की सहायता से देश की आर्थिक समृद्धि व सामाजिक न्याय की प्राप्ति दोनों ही संभव हो सकती हैं।

6. इससे धर्मिक पर इस बात का जोर पड़ता है कि वह अपनी आय का सबुप-योग करे। वस्तुतः उसकी आय का कुछ भाग उचित मार्ग में लगा दिया जाता है।

7. दूरदर्शिता के दृष्टिकोण से देखा जाय तो सामाजिक बीमा समाज के लिए एक अत्यंत हितकर योजना है, जिससे कि समाज के अधिकांश सदस्यों के सुख व कल्याण के मध्य की प्राप्ति में सहायता मिलती है।

सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक बीमे में भ्रंतर साधारणतः लोग सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक बीमे के बीच में कोई अंतर नहीं करते, परंतु यह ठीक नहीं है। दोनों में निम्नलिखित भेद हैं—

1. सामाजिक सुरक्षा शब्द का प्रयोग विस्तृत अर्थ में किया जाता है और सामाजिक बीमे का सकुचित अर्थ में। सामाजिक बीमा सामाजिक सुरक्षा का ही एक अंग है। सामाजिक सुरक्षा से अभिप्राय तो एक ऐसी आर्थिक एवं सामाजिक नीति में है जिसमें पूर्ण रोजगार, पूर्ण चिकित्सा, आय, सुरक्षा आदि योजनाओं का समावेश रहता है, परंतु सामाजिक बीमे का क्षेत्र इतना व्यापक नहीं है। इसके अंतर्गत कार्य-क्षमता और स्वास्थ्य आदि को बनाये रखने के लिए कुछ हित लाभ की व्यवस्था ही रहती है। अन्य शब्दों में सामाजिक सुरक्षा पाँचों दानों पर आश्रय है, जब कि सामाजिक बीमा केवल आवश्यकता के मानव पर आश्रय है।

2. सामाजिक सुरक्षा एक संपूर्ण व्यवस्था है जब कि सामाजिक बीमा उस व्यवस्था के लक्ष्य की प्राप्ति का एक साधन मात्र है। कारण यह है कि सामाजिक सुरक्षा दो प्रकार में दी जाती है—सामाजिक बीमा द्वारा व सामाजिक सहायता द्वारा। इससे यह निष्कर्ष निकलता है कि सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का सामाजिक बीमा एक साधनमात्र है।

सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न कार्यक्रमों में समन्वय व एकरूपता होना आवश्यक है, जबकि सामाजिक बीमे के कार्यक्रम में ऐसा आवश्यक नहीं है।

सामाजिक सहायता

सामाजिक सहायता वह व्यवस्था है, जिसके अंतर्गत राज्य अपने साधनों में से उन श्रमिकों को जो कुछ शर्तों को पूरा करते हैं, हित-लाभ कानूनी अधिकार के रूप में देता है। सामाजिक सुरक्षा के अंतर्गत जीवन की व्यावस्थिकताओं से ग्रस्त सभी व्यक्तियों को हित-लाभ उनके द्वारा किसी अशदान के बिना उनके साधनों की जाच के पश्चात् निर्धारित की गई वर्तमान वास्तविक आवश्यकता के आधार पर प्रदान किये जाते हैं। ये लाभ उन्हीं व्यक्तियों को प्राप्त होते हैं, जिन्हें अत्यधिक धीमे के लाभ नहीं प्राप्त होते।

सामाजिक सहायता और सामाजिक बीमा में अंतर

सामाजिक सहायता

सामाजिक बीमा

- | | |
|---|--|
| 1 यह सहायता व्यक्ति की आय के साधनों पर विचार किए बिना आवश्यकतानुसार प्रदान की जाती है। | 1. यह पारस्परिक अशदान पर आधारित है। |
| 2 यह सहायता अभावग्रस्त व्यक्तियों के प्रति सरकार के उत्तरदायित्व का द्योतक है। | 2 यह जोखिम को सामूहिक रूप से वहन करने का साधन है। |
| 3 सामाजिक सहायता कार्यक्रम में मानवीय दृष्टिकोण को प्राथमिकता दी जाती है। | 3 सामाजिक बीमा एक वैज्ञानिक उपाय है, जिससे बड़ी जोखिम का बटवारा बड़े समुदाय में करना संभव होता है। |
| 4 सामाजिक सहायता कार्यक्रम में लाभ स्वीकृत करने की दशा में श्रमिक के अशदान जमा पर विचार नहीं किया जाता। | 4 सामाजिक बीमा कार्यक्रम के अंतर्गत लाभ स्वीकृत करने की दशा में श्रमिक के अशदान जमा पर विचार किया जाता है। |
| 5 इसकी संपूर्ण राशि राजस्वोप अथवा निपोकना से प्राप्त होती है। | 5 सामाजिक बीमा कार्यक्रम से विपक्षीय का अशदान होता है। |
| 6 इसके अंतर्गत सरकार या नियोजता द्वारा धन दिया जाता है, जिससे श्रमिक हीन अनुभव करता है। | ■ सामाजिक बीमा के अंतर्गत सहायता प्राप्त करने वाला व्यक्ति अपने आप को किसी प्रकार का हीन अनुभव नहीं करता। |
| 7 यह सहायता कार्यक्रम वहां लागू होते हैं, जहां श्रमिक गरीब, असंगठित, अशिक्षित, | 7 सामाजिक बीमा कार्यक्रम वहां लागू होते हैं, जहां श्रमिक संगठित नियम, वित्तीय दृष्टि से सबल तथा कोष का |

- | | |
|---|---|
| दान देने में असमर्थ हो । | सदुपयोग करने की दृष्टि से सजग हो । |
| 8 यहाँ सहायता प्राप्त करने के लिए साधन तथा स्रोतों का ध्यान रखा जाता है । | 8 सामाजिक बीमा बिना आश के साधनों का पता लगाये अधिकार के रूप में श्रमिक को प्रदान किया जाता है । |
| 9 इसके अंतर्गत जोखिम तथा अशदान में सबंध आवश्यक नहीं है । | 9 सामाजिक बीमा के अंतर्गत जोखिम तथा अशदान में एक उचित अनुपात रखा जाता है । |
| 10 यह सहायता नियोजित या सरकार की इच्छा तथा बजट प्रावधान पर निर्भर करती है । | 10 सामाजिक बीमा कार्यक्रम में स्वार्थ अशदान के आधार पर निश्चित कोष का निर्माण होता है । |

भारत में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in India)

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि : भारत के प्राचीन इतिहास से स्पष्ट होता है कि भारत में सामाजिक सुरक्षा की परंपरा बहुत पुरानी है । कौटिल्य के अर्थशास्त्र, मनुस्मृति और शुनरीति में सामाजिक सुरक्षा के बहुत-से नियमों की व्यवस्था दी है । प्राचीन काल से ही भारत में संयुक्त परिवार, जातीय पंथायत, अनाथालय, विद्या-आश्रम आदि के माध्यम से उन लोगों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान की जाती रही है, जिनके पास जीवन-निर्वाह का कोई साधन नहीं होता था और जो कार्य करने में भी असमर्थ होते थे ।

कारखाना उद्योगवाद के आगमन के बाद भारत में सामाजिक सुरक्षा आवश्यकता पांच अवधियों से गुजरा 1 उदासीनता की अवधि, 2 अव्यवस्थित विकास की अवधि, 3 सुविचारित आयोजन की अवधि, 4 क्रियान्वयन की अवधि 5 समन्वय और सुदृढीकरण की अवधि ।

उदासीनता की अवधि

सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था के संबंध में उदासीनता की अवधि 1920 के साथ समाप्त हो जाती है । 1920 के पूर्व यद्यपि उत्पादन की कारखाना प्रणाली का वादुर्भाव हो चुका था, लेकिन श्रम आंदोलन ने अखिल भारतीय रूप धारण नहीं किया था । 1855 में घातक दुर्घटना अधिनियम पार किया गया जिसके अनुसार यदि कोई मजदूर कार्य करने में मर जाय तो उसके आश्रितों को यह अधिकार था कि वे मुकदमा चलाने पर हजरतों का दावा करें । परन्तु अशिक्षित और निर्धन मजदूर इस स्थिति में कभी नहीं थे कि गणन उद्योगपतियों पर मुकदमा चलायें । बत यह अधिनियम कभी व्यवहार में नहीं आया । इसके अतिरिक्त इस अवधि में किसी और अधिनियम के संबंध में कोई प्रमाण नहीं है, जो सामाजिक आकर्षकताओं से जनता वर्ग की रक्षा करता है ।

2. अव्यवस्थित विकास की अवधि

चूँकि 1921 से 1941 के दो दशकों में आकस्मिक विपत्तियों से सुरक्षा की कुछ योजनाओं का मूत्रपात हुआ। इसलिए इस अवधि को हम अव्यवस्थित विकास की अवधि कह सकते हैं। इस अवधि में प्रथम सामाजिक सुरक्षा अधिनियम श्रमिक क्षति-पूर्ति अधिनियम, 1923 के नाम में पारित हुआ। इसका वर्णन हम आगे करेंगे। इसके पश्चात् सन् 1929 में बर्मा सरकार ने मातृत्वहित अधिनियम पास किया और इसी आधार पर अन्य राज्यों ने भी इसका अनुकरण किया। सन् 1941 में केंद्रीय सरकार ने खानों में काम करने वाली स्त्रियों के लिए मातृत्व अधिनियम पास किया। योजनाएँ परिस्थितियों की परिणाम थीं। ये भावी सामाजिक सुरक्षा का कोई चित्र हमारे सामने प्रस्तुत नहीं करती थी। इसके अतिरिक्त अधिनियम अंतर्राष्ट्रीय निर्माण के अनुरूप नहीं थे और न ही इसके अतर्गत राष्ट्रीय प्राथमिकताओं को किसी योजना का अनुसरण किया जाता था।

3 सुविचारित आयोजन की अवधि

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम के सवध में सुविचारित आयोजन की अवधि 1942 से शुरू होती है और पूरे दशक तक जारी रहती है। इस अवधि में संयोग से 1942 में सामाजिक बीमा और सवध सेवाओं पर प्रसिद्ध बेवरिज रिपोर्ट का प्रकाशन हुआ और यही आजकल सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में बेवरिज प्लान के नाम से प्रसिद्ध है। इसके बाद 1943 में कनाडा में 'मांस योजना का प्रकाशन हुआ। इसके बाद अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के दो अध्ययन—सामाजिक सुरक्षा सवधी धारणाएँ, एक अंतर्राष्ट्रीय सर्वेक्षण (1942) और विशेष सुरक्षा युद्ध अन्य सिद्धांत और समस्याएँ (1944) प्रकाशित हुए। इन सबका प्रभाव भारत पर भी पड़ा। अतः 1943 में भारत सरकार ने देश के लिए निश्चित सामाजिक सुरक्षा सवधी योजना तैयार करने हेतु प्रो० बी० पी० जेडरकर को नियुक्त किया गया, जिन्होंने 1944 में अपनी निश्चित रिपोर्ट प्रस्तुत की। अद्वार योजना की व्यवहारिकता की जांच करने हेतु भारत सरकार द्वारा अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अधिकारी श्री जार० राव को नियुक्त किया गया। इन विशेषज्ञों ने कुछ साधारण परिवर्तनों के साथ-साथ योजना की संपुष्टि की तथा भारत सरकार ने 1948 में कर्मचारी राज्य बीमा नियम पास किया जोकि अपने प्रकार का पश्चिमी-पूर्वी एशिया में पहला ही अधिनियम था, परंतु नियोजकों के विरोध के कारण कर्मचारी राज्य बीमा नियम 1952 में संशोधन किया गया है। इस प्रकार यद्यपि इस अवधि में सामाजिक सुरक्षा की योजना को व्यवहारिक स्वरूप नहीं दिया गया, तथापि भावी रूपरेखा को पूरी तरह ध्यान में रखते हुए सोच-विचारकर आयोजित किया गया।

4 त्रियान्वयन की अवधि

1942 से प्रारंभ अवधि सामाजिक सुरक्षा की कुछ महत्वपूर्ण योजनाओं को

अमली जामा पहनाने की अवधि है। 20 फरवरी, 1952 को स्वर्गीय जवाहरलाल नेहरू द्वारा राज्य कर्मचारी बीमा योजना को कानपुर में कार्यान्वित किया गया तथा उसी दिन यह योजना दिल्ली में भी लागू की गई। उसी दिन से यह योजना अन्य क्षेत्रों में धीरे-धीरे फैलाई जा रही है। इसके अतिरिक्त कर्मचारी प्राविडेंट फंड योजना भी इसी वर्ष चालू की गई। इसी अवधि में उत्तर प्रदेश सरकार ने 1 दिसंबर, 1957 से वृद्धावस्था पेंशन की प्रथम सामाजिक योजना शुरू की। इसके अतिरिक्त कई राज्यो में विशेष रूप से अकाम-पीड़ित क्षेत्रों में रोजगार के अवसर जुटाने के उद्देश्य से राहत कार्य शुरू किये।

5 समन्वय और सुदृढीकरण की अवधि

1958 से आगे की अवधि को हम समन्वय और सुदृढीकरण की अवधि कह सकते हैं। सन् 1958 में भारत सरकार ने देश में कार्यान्वित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के एकीकरण के संबंध में आवश्यक मुद्दाव देने हेतु एक अध्ययन दल की नियुक्ति की। उस दल ने अपनी रिपोर्ट 1958 में दी और इसमें कहा कि कर्मचारी राज्य बीमा योजना व कर्मचारी प्राविडेंट फंड योजना के प्रशासन के दायित्व एक ही संस्था को सौंपे जायें। बाद में कर्मचारी राज्य बीमा समीक्षा समिति ने 1965 में यह सिफारिश की कि भारत सरकार को एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना की रूपरेखा तैयार करने के लिए एक विशेषज्ञ समिति की नियुक्ति करनी चाहिए। 1969 में तब तत्कालीन राष्ट्रीय आपात न यह विचार प्रकट किया। बादशागत व्यवस्था तो यह होगी कि धीरे धीरे एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा की योजना बनाई जाए और इसके लिए एक निधि का निर्माण किया जाए, जिसमें सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का अंशदान सामूहिक रूप से एकत्र हो और फिर इस निधि से विभिन्न एजेंसियां आवश्यकतानुसार विभिन्न योजनाओं को मूला रूप देने के लिए धनराशि निकालें। भारत में अब पूर्ण सामाजिक सुरक्षा व समन्वय और आयोजन की दिशा में प्रयत्न जारी है और सामाजिक सुरक्षा मरचना का एक स्पष्ट चित्र उभरकर हमारे सामने आ रहा है।

भारत में वर्तमान व्यवस्था

सामाजिक सुरक्षा की दिशा में हमारा देश में वर्तमान समय में निम्नलिखित आयोजन हैं -

1. श्रमिक शक्तिपूर्ति अधिनियम
2. कर्मचारी प्राविडेंट फंड अधिनियम
3. बीमा मान प्राविडेंट फंड, योजनायें तथा जीवन योजनायें,
4. मानव्य लाभ अधिनियम,
5. कर्मचारी राज्य बीमा योजना तथा अन्य योजनायें।

उपरोक्त योजनाओं के अध्ययन के पूर्व हम भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता व उद्देश्य पर प्रकाश डालेंगे।

भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता व उद्देश्य

श्री बेवरिज का कथन है, 'जितने आप गरीब होंगे उतनी ही अधिक आपको सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता पड़ती है।' यह कथन भारत की परिस्थितियों में पूर्णतः सही है। भारत में मुसमरी, बेरोजगारी, दरिद्रता, अज्ञानता और विभिन्न प्रकार की बीमारियों का साम्राज्य है, इसलिए भारत में सामाजिक सुरक्षा का महत्त्व अन्य देशों की तुलना में अधिक है। संक्षेप में भारत में सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता निम्नलिखित कारणों से है :—

1 **निपटन श्रमिकों का सहारा** . भारत एक अत्यन्त निर्धन देश है, फलतः श्रमिकों को इतनी अधिक मजदूरी नहीं मिलती है कि वे अपने जीवन की अनिवार्यताओं को भी पूरा कर पायें। बीमारी, बेकारी, अस्थायी योग्यता अथवा परिवार के मालिक की अचानक मृत्यु हो जाने पर परिवार पर कठिनाइयों का पहाड़ ढूट पड़ता है। सामाजिक सुरक्षा ऐसी स्थिति में मुसीबतों में महाराय प्रदान करती है।

2 **भयकर रोगों से मुक्ति** भारतीय श्रमिक मलेरिया, हैजा, प्लेग, तपेदिक, इन्फ्लुएन्जा आदि भयकर रोगों से अक्सर ग्रस्त रहते हैं। इन सब रोगों को दूर करने के लिए चिकित्सा सवधी सुविधाओं का अभाव है, सामाजिक सुरक्षा चिकित्सा की सुविधा प्रदान करती है।

3 **दुर्घटना के समय में लाभकारी** यदि किसी औद्योगिक दुर्घटना का शिकार होकर श्रमिक का कोई अंग स्थायी या अस्थायी रूप में बेकार हो जाता है या दुर्घटना के कारण मृत्यु हो जाती है तो परिवार को अत्यन्त कष्ट उठाने पड़ते हैं। श्रमिक परिवार की आय बंद हो जाती है और परिवार के सदस्य निराश्रित हो जाते हैं। सामाजिक सुरक्षा ऐसी स्थिति में श्रमिक परिवार को सुरक्षा प्रदान करती है।

4 **बेरोजगारी की दशा में सहायता** भारत में बेकारी-समस्या अत्यन्त उग्र है। अतः सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत बेकारी की व्यवस्था में श्रमिकों को कुछ आर्थिक सहायता प्राप्त हो सकेगी और श्रमिक तथा उसका परिवार एक न्यूनतम जीवन स्तर बनाए रख सकते हैं।

5 **सामाजिक बुराइयों से सुरक्षा** : अत्यन्त निर्धनता व बेकारी अनेक सामाजिक बुराइयों—भिखावृत्ति, वेश्यावृत्ति, चोरी, बाल व स्त्री श्रम अपराध आदि को जन्म देती है। भूख सब कुछ करवा सकती है। अतः इन सब सामाजिक बुराइयों को दूर करने के लिए सामाजिक सुरक्षा एक उपाय है।

6 **भावी पीढ़ी का उत्तम लालन-पालन** . भारतवर्ष में निर्धनता के कारण बच्चों का लालन-पालन उचित ढंग से नहीं हो पाता। सामाजिक सुरक्षा की योजना के अन्तर्गत परिवार के प्रत्येक बालक के लिए कुछ आर्थिक सहायता माता-पिता को मिल जाती है जिससे वे बच्चों का लालन-पालन उचित ढंग से कर सकते हैं।

7 **वृद्धावस्था में सहायता** : आज जो बूढ़ हैं उन्होंने अपनी युवावस्था में अपनी समतानुसार समाज या राष्ट्र की सेवा की है परन्तु अब वे वृद्धावस्था के कारण उत्पादन

कार्यों में सक्रिय भाग नहीं ले पा रहे हैं अतः समाज का कर्तव्य है कि वह उनके बुढ़ापे के लिए व्यवस्था करे। सामाजिक सुरक्षा योजना इन वर्तव्यों के पालन में सहायक होगी।

अतः हम कह सकते हैं कि सामाजिक सुरक्षा योजना द्वारा बेकारी, बीमारी, अज्ञानता व भद्रों के दानों से समाज की रक्षा होगी और श्रमिक का जीवन अधिक सुखी और सपन्न होगा।

1 श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम (Workmen's Compensation Act)

3

यह अधिनियम 1923 में पास किया गया और 1 जुलाई 1924 को लागू किया गया था। इस अधिनियम में 1926, 1929, 1933, 1937, 1939, 1946, 1959 और 1962 में संशोधन किये गए हैं।

उद्देश्य एवं क्षेत्र : यह अधिनियम सेवायों को पर दायित्व डालता है कि वे श्रमिकों को उन दुर्घटनाओं के लिए जिनके कारण मृत्यु हो जाती है अथवा सात दिन से अधिक के लिए वे पूर्ण रूप में या अपूर्ण रूप से अयोग्य हो जाते हैं क्षतिपूर्ति प्रदान करें। कुछ व्यवसाय-जिन बीमारियों के लिए भी क्षतिपूर्ति करने का प्रावधान है।

यह अधिनियम जम्मू व कश्मीर को छोड़ कर शेष लगभग भारत पर लागू होता है। यह अधिनियम रेलवे, कारखानों, बागानों, खाना मशीनों से चलने वाले वाहनों व निर्माण कार्यों पर लागू होता है जहाँ दस मजदूर तथा शक्ति या पचास मजदूर बिना शक्ति काम करते हैं। इसके अंतर्गत वे कर्मचारी नहीं आते जो दफ्तरो में काम करते हैं, सुरक्षा सेवाओं में है अथवा 500 रु० से अधिक वेतन पाते हैं।

क्षतिपूर्ति का अधिकार इस अधिनियम के अंतर्गत कार्य करने समय चोट लग जाने से या दुर्घटना हो जाने की स्थिति में श्रमिक को क्षतिपूर्ति पाने का अधिकार है। यह क्षतिपूर्ति केवल तभी दी जाती है जब कि हानि नशे या किसी आदेश के स्वायत्तपूर्ण खंडन से नहीं हुई है। इसके अतिरिक्त कुछ व्यावसायिक रोगों में भी क्षतिपूर्ति की व्यवस्था इस अधिनियम में है।

क्षतिपूर्ति की दर इस अधिनियम के अंतर्गत दी जाने वाली क्षतिपूर्ति की राशि हानि की प्रकृति व श्रमिकों की औसत मासिक मजदूरी पर निर्भर करती है। क्षति को कई वर्गों में बांट दिया गया है (अ) मृत्यु, (ब) स्थायी पूर्ण असमर्थता, (स) स्थायी आंशिक असमर्थता, और (द) अस्थायी असमर्थता। मृत्यु, स्थायी पूर्ण असमर्थता और अस्थायी असमर्थता की स्थिति में क्षतिपूर्ति की राशि अगले पृष्ठ पर दी गई तालिका से जानी जा सकती है—

सारणी 1. क्षतिपूर्ति की राशि (अनुसूची 4)

मासिक वेतन	मृत्यु	रूपये में	
		स्थायी पूर्ण असमर्थता	अस्थायी असमर्थता (अर्ध मासिक)
0-10	1000	1400	आधी मजदूरी
10-13	1100	1540	आधी मजदूरी
13-18	1200	1680	6 50
18-21	1260	1764	7 00
21-24	1440	2016	8 00
24-27	1620	2268	8 50
27-30	1800	2520	9 50
30-35	2100	2940	9 50
35-40	2400	3360	10 00
40-45	2700	3780	13 00
45-50	3000	4200	13 00
50-60	3600	5040	18 50
60-70	4200	5880	18 50
70-80	4800	6720	20 00
80-100	6000	8400	27 00
100-150	7000	9800	37 50
150-200	7000	9800	52 50
200-300	8000	11 200	60 00
300-400	9000	12 600	75 00
400 तथा ऊपर	10 000	14 000	87 50

अस्थायी असमर्थता में अधिक से अधिक पांच वर्ष तक के लिए क्षतिपूर्ति की राशि मिल सकती है। स्थायी आंशिक असमर्थता होने पर पूर्ण असमर्थता का वह प्रतिशत मिलता है जिस प्रतिशत में मजदूर को घन उपार्जन की शक्ति की क्षति हुई हो। उदाहरणार्थ यदि घन कमाने की शक्ति में 60% हानि हुई है और 1400 रु० पूर्ण असमर्थता की स्थिति में मिलते हैं तो उसे आंशिक असमर्थता में 840 रु० मिलेगा।

आश्रितों की क्षतिपूर्ति यदि कार्य करने हुए दुर्घटना के फलस्वरूप श्रमिक की मृत्यु हो जाती है तो उसने आश्रितों को क्षतिपूर्ति दी जाएगी। आश्रितों को दो वर्गों में बांटा गया है—(अ) वे आश्रित जो बिना प्रमाण के ही आश्रित समझे जाते हैं, जैसे, विधवा, अवयस्क, वैध पुत्र, अविवाहित वैध पुत्री अथवा विधवा माता। (ब) वे आश्रित जिन्हें यह प्रमाणित करना पड़ता है कि मृत व्यक्ति के आश्रित थे जैसे—निधुर पिता,

बालिग भाई, अविवाहित अवैध पुत्री, अविवाहित अथवा विधवा बहन, विधवा पुत्रवधू, मृतक पुत्र का अवयस्क बच्चा, मृतक पुत्री का अवयस्क बच्चा आदि।

क्षतिपूर्ति का वितरण सेवायोजकों को दुर्घटनाओं की सूचना कर्मचारी क्षति-पूर्ण आयुक्त को दे देनी चाहिए। यदि सेवायोजक दायित्व को स्वीकार कर लेता है तो क्षतिपूर्ति की राशि आयुक्त के पास जमा करनी पड़ती है। यदि सेवायोजक दायित्व को स्वीकार नहीं करता तो आयुक्त को आश्रितों को यह सूचना देनी पड़ती है कि वे अपना दावा प्रस्तुत करें।

प्रशासन : इस अधिनियम का प्रशासन राज्य सरकारों द्वारा कर्मचारी क्षतिपूर्ति सदस्य आयुक्त के माध्यम से किया जाता है।

अधिनियम की कार्यप्रणाली की आलोचना

यद्यपि यह नियम पचास वर्षों में अधिक पुराना हो गया है और इसमें कई बार संशोधन किया जा चुका है फिर भी इसमें कुछ दोष हैं—

1 **सीमित क्षेत्र :** इस अधिनियम का क्षेत्र बहुत सीमित है क्योंकि अनेक व्यवसाय जैसे—कृषि, घरेलू उद्योग-पधे व अनियमित कारखाने इससे अंतर्गत नहीं आते हैं।

2 **क्षतिपूर्ति राशि का एकमुश्त दिया जाना** इसमें क्षतिपूर्ति राशि एक साथ दे दी जाती है जिसे कि अधिकतर श्रमिक या उसके परिवार के लोग कुछ ही दिनों में खर्च कर खालते हैं और अधिनियम के वार्षिक उद्देश्यों की पूर्ति नहीं हो पाती।

3 **क्षतिपूर्ति देने से बचना** यह देखा गया है कि सेवायोजक क्षतिपूर्ति देने से बचने का भरसक प्रयत्न करते हैं। छोटी-मोटी चोट लग जाने पर उद्योगपति क्षतिपूर्ति आयुक्त को कोई सूचना नहीं देते अथवा श्रमिक को डरा-धमकाकर मामले को वहीं दबा देते हैं अथवा कभी बहुत ही कम रकम देकर उसमें हर्जाने की पूरी रकम पान की रसीद पर हस्ताक्षर या अंगूठा लगवा लिया जाता है। ठेकेदार भी प्रायः ऐसा ही करते हैं। मेजा काटें न रखें जाने पर श्रमिकों के सबंध में कोई भी जानकारी प्राप्त करना कठिन होता है क्योंकि दुर्घटना के बाद वे अपने घर को चले जाते हैं।

इस अधिनियम के अंतर्गत सेवायोजकों के लिए वैर-घातक घटनाओं की सूचना आयुक्त को देना आवश्यक नहीं है, इसलिए यह आश्चर्य का कोई तरीका नहीं है कि गैर-घातक घटनाओं में क्षतिपूर्ति के दावे किए गए हैं अथवा नहीं।

इस नियम के उल्लंघन होने के बहुत से कारण हैं, जैसे—(अ) अधिकांश श्रमिकों के अनपढ़ होने के कारण यह भी मालूम नहीं रहता कि उन्हें हर्जाना मिलने का अधिकार है या नहीं। उद्योगपति इस अज्ञान का लाभ उठाते हैं। (ब) अधिकांश भारतीय श्रामक इनत गरीब होते हैं कि मालिक द्वारा हर्जाना देने से इंकार करने पर कार्यवाही कर उस वसूल करने की क्षमता भी उनमें नहीं होती है। (स) बहुधा मजदूर सगठन इतना कम-जोर होता है कि इस नियम का पालन नहीं करवा पाता।

4 **अन्य दोष :** इस अधिनियम में कुछ दोष इस प्रकार हैं—

(1) अनेकानेक छोटे-छोटे संस्थानों में दुर्घटनाग्रस्त कर्मचारियों के लिए कोई भी

चिकित्सा सबधी सुविधा उपलब्ध नहीं है।

(2) इस अधिनियम का प्रशासन सबधी उत्तरदायित्व आयुक्त पर है। पर यह अधिकारी इस अधिनियम के अंतर्गत आने वाले मामलों का निपटारा जल्दी नहीं कर पाते क्योंकि वे अपने अन्य कामों में व्यस्त रहते हैं।

(3) विभिन्न काच की फैक्ट्रियों में चोट इस प्रकार की होती है कि वह सात दिन की प्रतीक्षा काल में ठीक हो जाती है इसलिए सेवायोजक अपने दायित्व न बच जाते हैं।

सुभाष उपरोक्त दोषों को दूर करने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1 अशिक्षित श्रमिकों को अधिनियम की धाराओं से अवगत कराने के लिए श्रम सघों को इस ओर विशेष प्रयत्न करना चाहिए। श्रम कल्याण अधिकारियों या श्रम सघों को व्याख्यान और सभाओं के द्वारा श्रमिकों को शिक्षित करना चाहिए। इस अधिनियम की आवश्यक धाराओं को क्षत्रीय भाषाओं में छपवा कर प्रत्येक श्रमिक को एक प्रति दी जानी चाहिए।

2 प्रशासन सबधी दोषों को दूर करना आवश्यक है ताकि सेवायोजक क्षतिपूर्ति देने में उत्तरदायित्व से न बच सकें। इसीलिए पृथक् अधिकारी की नियुक्ति परमावश्यक है ताकि समस्त मामलों का निपटारा व निरीक्षण शीघ्रता से हो सके। अधिनियम के अंतर्गत मामलों के लिए यह अनिवार्य होना चाहिए कि वे उन समस्त घटनाओं की सूचना आयुक्त के पास भेजें जिनमें कि श्रमिक को हर्जाना मिलेगा और फिर आयुक्त व निरीक्षण में श्रमिक को हर्जाना दिया जाना चाहिए।

3 अधिनियम के अंतर्गत नौकरी से सबधित सभी दुर्घटनाओं को सम्मिलित कर लेना चाहिए जैसा कि—कार्यस्थान से आने या आने में हुई दुर्घटनाएँ भी इसमें सम्मिलित कर लेनी चाहिए।

4 क्षतिपूर्ति की राशि श्रमिक के परिवार के आकार तथा बड़ता इन्हीं कीमत स्तर को ध्यान में रखते हुए निश्चिन करनी चाहिए।

5 अधिनियम के अंतर्गत सेवायोजक सात दिन से अधिक की पूरा व आंशिक असमयता के सबध में क्षतिपूर्ति करत है। पर चूंकि भारत में श्रमिक अत्यंत निधन हैं इसलिए सात दिन की अवधि को घटाकर तीन दिन कर देना चाहिए। बन्नाडा जमनी, इंग्लैंड व फ्रांस आदि में यह अवधि तीन दिन की है।

6 राष्ट्रीय श्रम आयोग ने यह सुझाव दिया है—(क) सब प्रकार के मजदूरों और निरीक्षकों के सबध में यह अधिनियम लागू होना चाहिए चाहे वे जिनना भी बतन पाते हो; (ख) एक क्षतिपूर्ति बोर्ड की स्थापना होनी चाहिए जिसका मंचालन कर्मचारी राज्य बीमा निगम करे। इसमें उच्चावर्तित मजदूरों का कुछ प्रतिशत जमा करे और क्षतिपूर्ति इसमें से दी जाय।

7. अन्य सुझाव : (अ) श्रमिक की मृत्यु हो जाने पर उसके आश्रितों को एक निश्चित बंधी रकम देने के बजाय दीर्घावधि के लिए थोड़ी-थोड़ी सहायता देने की

व्यवस्था होनी चाहिए। (ख) सभी औद्योगिक बीमारियों को सम्मिलित करने के लिए व्यावसायिक बीमारियों की सूची का विस्तार किया जाना चाहिए। (स) दाह-संस्कार के व्यय के रूप में कम-से-कम एक माह का वेतन दिया जाना चाहिए, भले ही घातक दुर्घटनाओं के होने पर कर्मचारी के आयित जीवित हो। (द) चोट पीड़ित कर्मचारियों की कार्यक्षमता सुधारने हेतु कृत्रिम हाथों व टांगों की व्यवस्था तथा अन्य शल्य चिकित्सा सुविधा जुटाई जानी चाहिए।

2 कर्मचारी प्राविडेंट फंड अधिनियम, 1952 —

(Employees Provident Fund Act, 1952)

औद्योगिक श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में कर्मचारी प्राविडेंट फंड 1952 में पास किया जाना एक महत्वपूर्ण घटना है। अवकाश प्राप्त वृद्ध कर्मचारी को मुक्तमरी और तबही से बचाने के लिए किसी न किसी प्रकार की योजना का संव्या जभाव रहा है। इस अधिनियम ने इस महान कमी को पूरा किया है। इस अधिनियम की मुख्य बातें इस प्रकार हैं—

क्षेत्र - जम्मू और काश्मीर को छोड़कर यह अधिनियम भारत के उन सभी कायस्थानों में लागू होता है जिन्हें स्थापित किए गए तीन वर्ष हो गए हैं तथा श्रमिकों की संख्या पचास या इससे अधिक है। यह अधिनियम उन कारखानों में भी लागू होता है जिन्हें पान वर्ष पूरे हो गए हैं तथा जिनके श्रमिकों की संख्या बीस से अधिक तथा पचास से कम है।

उद्देश्य इस अधिनियम का उद्देश्य अनिवार्य रूप से प्राविडेंट फंड की व्यवस्था करना है ताकि श्रमिक के सेवामुक्त होने के पश्चात् उनके भविष्य का प्रबंध हो सके तथा उसकी सामयिक मृत्यु पर उसके आश्रितों को कुछ राशि मिल सके। इस योजना का लाभ उन सभी कर्मचारियों को मिलता है जिनकी मूल मजदूरी महंगाई व भत्ता मिलकर 1000 रु० मासिक से अधिक न हो तथा जिन्होंने एक वर्ष निरंतर सेवा पूरी कर ली हो। शुरुआत में यह काम की अवधि में 240 दिन वस्तुतः काम किया हो।

अवशदान प्राविडेंट फंड में कर्मचारी और मालिक दोनों को ही समान अंश दान देना पड़ता है। प्रारम्भ में कर्मचारियों को अपने पूरे वेतन (मजदूरी व महंगाई) का 6 1/4 प्रतिशत जमा करना होता था। 1 जनवरी 1962 से यह अवशदान उन कारखानों में शिफ्ट पंचम में अधिक कर्मचारी हैं और जो मिमेटेड व रिजनी के समान लोहा कागज आदि का उत्पादन करते हैं यह अवशदान ॥ कर दिया गया। इतनी ही राशि उद्योग-पति को भी जमा करनी पड़ती है। सरकार ने संवयोद्धा व द्वाग कर्मचारियों के प्राविडेंट फंड की राशियों में कुछ ऋण या दायित्व या मजदूरी की कटौती की कोई रकम वाटने के विरुद्ध कर्मचारी-सुरक्षा प्रदान की है। जीवन बीमा पालिसी के संबंध में फंड में से भुगतान करा दिया जाना की अनुमति है।

रकम का श्रापस मिलना इस फंड की कोई भी रकम सदस्य निम्न परिस्थितियों में श्रापस अधिकारी होगा—

(ब) नौकरी से अवकाश ग्रहण करने के बाद ।

(घ) स्थायी या अस्थायी असमर्थता या शारीरिक या मानसिक असमर्थता के कारण रिटायर होने के बाद ।

(स) विदेश में जाकर स्थायी रूप से बस जाने के बाद ।

(द) यदि कोई सदस्य एक उद्योग छोड़कर किसी दूसरे उद्योग में चला जाता है और वहाँ यदि इस प्रकार की योजना लागू नहीं है तो एक वर्ष उम्र उद्योग में नौकरी करने के बाद ।

(प) पाँच वर्ष की सेवा के पश्चात कर्मचारी मासिक द्वारा जमा किए गए अंश का आधा और 20 वर्ष के पश्चात पूरा अंश लेने का अधिकारी होगा ।

(र) कर्मचारी की मृत्यु के बाद उसका जितना भी रुपया इस फंड में जमा हुआ है उसके कानूनी उत्तराधिकारी को या जिन "हमनोनीत" बन गया हो उसे फंड की पूरी राशि दी जाएगी ।

प्रशासन इस योजना के प्रशासन के लिए एक केंद्रीय ट्रस्ट मंडल बनाया गया है । यह मंडल त्रिपक्षीय संस्था है अर्थात् इसमें कर्मचारी, मासिक व सरकार के प्रतिनिधि होते हैं । केंद्रीय प्राविडेंट फंड कमिशनर डेप्टी केंद्रीय मंडल का प्रधान कार्यकारी अधिकारी होता है । प्रत्येक राज्य में स्थापित एक क्षेत्रीय प्राविडेंट कमिशनर उनकी सहायता करता है ।

यह कानून 31 मार्च, 1982 को जम्मू और काश्मीर को छोड़कर देश भर के 160 उद्योगों पर लागू था । मार्च, 1982 के अंत तक में भविष्य निधि अंशदाताओं की संख्या 108 74 लाख थी । भविष्य निधियों में जमा धनराशि व्याज समेत 8,554 26 करोड़ रुपये थी और भवितार्थ रकम 3,780 60 करोड़ रुपये थी ।

आधानियम का मूल्यांकन इस आधानियम के कुछ प्रमुख क्षेत्र इस प्रकार हैं —

(अ) मजदूर को सेवायोजक का अंशदान पाने का तभी अधिकार है जब वह दीर्घकाल तक काम करता है । तीन वर्ष से कम कार्यवाधि होने पर उद्योगपति का अंशदान केवल 25% ही मिलता है । यह नियम मजदूर की गतिशीलता को रोक रहा है और उसकी उन्नति में बाधा उत्पन्न करता है ।

(ब) इस योजना की आलोचना सेवायोजक इस आधार पर करते हैं कि उनके ऊपर जो भार डाला गया है उससे उत्पादन लागत बढ़ जाती है और लाभ का मार्जिन कम हो जाता है ।

(स) इस योजना का लाभ कुछ निश्चित उद्योगों व विशिष्ट कर्मचारियों तक ही सीमित है । बहुत से संस्थान कमीशन गृहो विप्रेत्य गर्जिसियों व कार्यशालाओं के रूप में काफी व्यापार करते हैं, परंतु उनमें 20 मकम कमचरी लगे होने से इस योजना का लाभ उन्हें नहीं मिल पाता ।

(द) सेवायोजक द्वारा एकन की बई प्राविडेंट फंड राशि के दुरुपयोग व भी बहुत से उदाहरण मिलते हैं । कुछ कंपनियों में कर्मचारियों में एकन किए गए प्राविडेंट फंड का उपयोग कंपनी के व्यवहारों में या मद्र के व्यापार में किया जाता है । यह भी

देवने मे आता है कि उद्योगपति अपने अशदानो को नियमित रूप से जमा नही करते । कुछ मामलो मे तो मजदूर के अशदान भी चट जाते हैं और जमा नही किए जाते ।

(घ) प्राविडेंट फंड की राशि का भुगतान कभी-कभी वर्षों बाद किया जाता है ।

(र) स्वर्गीय राममोहन लोहिया का विचार था कि जब मजदूर फंड मे रुपया जमा कर आत है तब क्रय-शक्ति अधिक रहती है परंतु जब राशि का भुगतान किया जाता है तब ब्रह्मती हुई कीमतों के कारण क्रय-शक्ति कम हो जाती है । अतः सरकार को इस हानि की क्षतिपूर्ति करनी चाहिए ।

3 कोयला खानो को प्राविडेंट फंड योजना (Coal Mines Provident Fund Scheme)

क्षेत्र : यह अधिनियम प्रारम्भ मे पश्चिमी बंगाल तथा बिहार की कोयला खानो पर लागू किया गया था । धीरे धीरे अन्य राज्यों की कोयला खानो पर भी यह अधिनियम लागू किया गया । 1 अक्टूबर 1971 मे जम्मू-काश्मीर मे भी इसे लागू किया गया । अब यह अधिनियम देश के समस्त कोयला खानो पर लागू होता है ।

योग्यता काल : जिन कोयला खानो मे प्राविडेंट फंड योजना लागू है वहां प्रत्येक कर्मचारी को उस तिमाही के बाद तुरन्त ही सदस्य बनना पड़ता है जो तिमाही कोयला खान बोनस योजना के अंतर्गत बोनस पाने योग्य होने की तिमाही के बाद आती है । किसी भी तिमाही मे योग्यता काल बिहार और पश्चिमी बंगाल को छोड़कर अन्य सभी राज्यों मे खान के नीचे काम करने वाले श्रमिकों के लिए 60 दिन की उपस्थिति तथा खान के ऊपर काम करने वाले श्रमिकों के लिए 65 दिन की उपस्थिति निर्दिष्ट की गई है । परंतु बिहार और पश्चिमी बंगाल मे यह योग्यता काल क्रमशः 54 और 66 दिन है ।

प्रशासन : इन योजना के सदस्य श्रमिकों को मजदूरी के बाठ प्रतिशत के बराबर जमा देना पड़ता है । इस मजदूरी मे मौलिक मजदूरी, भत्ता, अतिरिक्त काम का भत्ता व सार्वजनिक छुट्टी की मजदूरी सम्मिलित है । खान मालिकों को भी श्रमिक की मजदूरी का 8% चढ़े के रूप में देना पड़ता है । सन् 1962 के पश्चात यह आयोजन कर दिया गया है कि कोई भी श्रमिक अनिवार्य चढ़े के अतिरिक्त स्वेच्छा से मजदूरी का 8% और चढ़े के रूप में दे सकता है । ऐसी दशा मे मालिक को चढ़ा नहीं देना पड़ेगा ।

धनराशि का वापस मिलना : कोई भी सदस्य पचास वर्ष की आयु या पूर्णरूप से अशक्त होने पर या मौतरी से स्थायी रूप से अवकाश ग्रहण करते समय इस फंड से पूरी रकम ले सकता है ।

प्रशासन व प्रगति : इस योजना का प्रशासन एक प्रन्स्याम बोर्ड के द्वारा होता है जिनके सदस्य सरकार, मालिकों और मजदूरों के बराबर सख्या मे प्रतिनिधि होते हैं । कोयला खान प्राविडेंट फंड आयुक्त इसका मुख्य अधिकारी होता है ।

31 दिसम्बर 1978 को 1001 कोयला खानों और सहायक सगठनों मे भविष्य निधि मे पाने वाले करने वाले कर्मचारियों की सख्या 678 लाख थी ।

इस योजना के अंतर्गत श्रमिकों को नियमित काम पर जाने व गैर-कानूनी हड़-

तालों में भाग न लेने के लिए प्रेरणा हेतु बोनस देने की भी व्यवस्था की गई है। जो श्रमिक निश्चित दिनों की हाजिरी पूरी कर लेते हैं उन्हें त्रैमासिक बोनस दिया जाता है, जो उस तिमाही मजदूरी का दस प्रतिशत होता है।

4. मातृत्व हित-लाभ (Maternity Benefits)

स्त्री श्रमिकों के लिए बच्चा पैदा होने के पहले और बाद में आराम, उचित भोजन और चिकित्सा की व्यवस्था करने के लिए 1929 में बंबई सरकार ने मातृत्व हित-लाभ अधिनियम पास किया। इसके बाद 1930 में मध्य प्रदेश, मद्रास 1938 में, उत्तर प्रदेश 1939 में, बंगाल 1943 में, पंजाब 1944 में, बिहार 1952 में, व केरल 1953 में इसके अंतर्गत आए। उड़ीसा और राजस्थान सरकारों ने भी मातृत्व हित-लाभ अधिनियम पास किए। इस प्रकार के अधिनियम सभी राज्यों में हैं।

केंद्रीय सरकार ने 1941 में काम करने वाली स्त्रियों के लिए मातृत्व हित-लाभ अधिनियम बनाया। कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 व बागान अधिनियम 1951 के अंतर्गत भी मातृत्व हित-लाभ की व्यवस्था है। विभिन्न राज्यों में अधिनियम का क्षेत्र, हित-लाभ पाने की शर्तें, हित-लाभ की दरें आदि अलग-अलग निश्चित की गईं।

मातृत्व हित लाभ में विभिन्नता दूर करके एकरूपता लाने के लिए केंद्रीय सरकार ने 1961 में मातृत्व हित लाभ एक्ट पास किया। 1972 में इस अधिनियम में कुछ संशोधन भी किए गए हैं। यह अधिनियम केंद्रीय अधिनियम, खान अधिनियम व बागान अधिनियम के अंतर्गत आने वाले उन समस्त संस्थानों पर लागू होता है जो कर्मचारी बीमा योजना के अंतर्गत नहीं आते। यह अधिनियम 1961 से खानों में लागू हुआ यह अधिनियम जब लागू हुआ तो इसने खान मातृत्व हित अधिनियम 1941 व बंबई मातृत्व हित अधिनियम 1939 को निरस्त कर दिया गया जो केंद्रशासित दिल्ली में लागू हुआ था।

यहां यह ध्यान देने योग्य है कि जिन क्षेत्रों में कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम लागू है वहां सेवामयोंकों को मातृत्व हित-लाभ के दायित्वों से मुक्त कर दिया गया है।

मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 की मुख्य बातें इस प्रकार हैं:

योग्यता काल एक स्त्री श्रमिक 160 दिन में अधिक कार्य करने पर मातृत्व हित-लाभ पाने की अधिकारिणी हो जाती है। यदि 160 दिन की सेवा का अधिनियम उन महिलाओं पर लागू नहीं होता जो आसाम में अन्य जगहों से आई हैं तथा आने के समय गर्भवती थीं।

लाभ की अवधि - हित लाभ मिलने की अवधि 12 मप्ताह है यानी 6 हफ्ते प्रसव के दिन तक तथा 6 हफ्ते प्रसव दिन के बाद।

लाभ राशि की दर छुट्टी के समय में स्त्री श्रमिक को मिलते 6 सप्ताह की मजदूरी के औसत के बराबर बेतन दिया जाता है। यदि सेवामयोंकों द्वारा स्त्री-श्रमिक

को बच्चा पैदा होने के समय नि शुल्क चिकित्सा सुविधाएँ न दी गई हो तो उसे 25 रुपया डाक्टररी चार्ज भी दिया जाता है।

अतिरिक्त लाभ कुछ राज्यों में अतिरिक्त लाभ जैसे नि शुल्क चिकित्सा सहायता, मातृत्व बोनस, बच्चों के लिए भूखो की व्यवस्था तथा अतिरिक्त आगम वे पेटे आदि की सुविधाएँ प्रदान की गई हैं।

सुरक्षा दंड एवं प्रशासन गर्भवती कर्मचारियों के हितों की रक्षा करने हेतु केंद्रीय व राज्य अधिनियमों में इनकी नौकरी में न हटाने के लिए प्रावधान बनाए गए हैं। किसी भी स्त्री-श्रमिक को गर्भ रह जाने पर अथवा मातृत्व अवकाश के दौरान काम से भर्त्सा नहीं किया जा सकता। बच्चा पैदा होने से पूर्व व बाद में स्त्री-श्रमिक से कठोर बातें नहीं कराया जा सकता। राज्यों में प्रशासन के लिए कारखाना निरीक्षक उत्तरदायी है।

1961 के मातृत्व हित लाभ अधिनियम को 1972 में संशोधित किया गया और उसमें यह प्रावधान किया गया कि यदि किसी कारखाने या संस्थान में कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 लागू होता तो भी स्त्री कर्मचारियों को मातृत्व हित-लाभ अधिनियम के प्रभाव काल संबंधी लाभ तब तक मिलते रहेंगे जब तक कि वे कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के अंतर्गत इसी प्रकार के लाभ की अधिकारिणी नहीं हो जाएगी।

आलोचनात्मक मूल्यांकन नि सदेह मातृत्व हित लाभ संबंधी अधिनियमों से देश की स्त्री-श्रमिकों को बहुत लाभ पहुंचा है। फिर भी इनमें कुछ आधारभूत दोष होने के कारण इनका वास्तविक लाभ उन्हें नहीं मिल पाता है—

1. मालिक पर ही हित-लाभ देने का संपूर्ण उत्तरदायित्व होने के कारण यह ऐसा प्रयत्न करते हैं जिससे कि उन्हें यह हित-लाभ न देना पड़े।

2. इस अधिनियम में योग्यता काल बहुत अधिक और हित-लाभ की राशि बहुत कम है। आजकल की महंगाई आदि को देखते हुए हित-लाभ की रकम इतनी बड़ा देनी चाहिए जिससे कुछ वास्तविक लाभ माताओं को प्राप्त हो।

3. अधिकतर महिला कर्मचारी निम्नलिखित कानून में संबंधित आवश्यकताओं की जानकारी के अभाव में उन्हें पूरा करने में कठिनाई का अनुभव करती हैं—

(अ) ममयानुसार सहाय्यक को नोटिस देना, (ब) मान्यता संबंधी सेवा-काल पूरा करना, (स) प्रसव काल के 4 हफ्ते बाद नौकरी पर आ जाना, व (द) लाभों को प्राप्त करने के लिए जन्म का प्रमाणपत्र प्राप्त करना।

4. अधिनियम का पालन उचित दंग में हो रहा है या नहीं, इस संबंध में पर्याप्त निरीक्षण का अभाव है। यद्यपि शाही श्रम आयोग ने यह सिफारिश की थी कि अधिनियम का प्रशासन महिला नगरपालिका निरीक्षकों को सौंप देना चाहिए, परंतु अधिकतर राज्यों में अभी तक इस दिशा में कोई कदम नहीं उठाया गया है।

उपरोक्त दोषों को दूर करने के लिए कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 में मातृत्व हित-लाभ के कुछ प्रावधानों को सम्मिलित किया गया है। आशा है समस्त

देश में लागू होने के उपरांत यह सब राज्यों में मातृत्व हित-लाभ सबंधी अधिनियमों में एकरूपता ताबरे वर्तमान में प्रचलित दोषों को दूर कर देगा।

5 कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948

(Employees State Insurance Act 1948)

भारत में सामाजिक बीमा की दिशा में यह प्रथम प्रयास कहा जा सकता है। कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम प्रो० बी० पी० अदरकर द्वारा 1944 में प्रस्तुत प्रारंभ का संशोधित रूप है। 1945 में भारत सरकार ने प्रो० अदरकर की योजना पर विशेष विचार करने के लिए अंतर्राष्ट्रीय कार्यालय के दो विशेषज्ञ सर्वश्री एम० स्टेक तथा एम० राय को आमंत्रित किया। उनकी सिफारिशों के आधार पर 6 नवम्बर, 1946 को एक बिल प्रस्तुत किया जो अप्रैल, 1948 में कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के रूप में पास हुआ।

अधिनियम का क्षेत्र : यह अधिनियम पूरे देश में प्रभावशाली है। यह अधिनियम उन समस्त कर्मचारियों पर लागू होता है जिसका मासिक वेतन 1,000 रु० से अधिक नहीं है और जो ऐसे चिरस्थायी कारखानों में लगे हुए हैं जिनमें विद्युत शक्ति का प्रयोग होता है तथा जिनमें 20 या अधिक व्यक्ति काम करते हैं।

राज्य सरकारों को यह अधिकार दिया गया है कि कर्मचारी राज्य बीमा निगम से परामर्श करके तथा भारत सरकार की अनुमति लेकर किसी भी उद्योग, वाणिज्य, कृषि अथवा अन्य दूसरे संस्थान में इसे लागू कर सकते हैं।

प्रशासन : इस योजना का प्रशासन कर्मचारी राज्य बीमा निगम द्वारा किया जाता है। इसमें कर्मचारियों व मालिकों, केंद्रीय व राज्य सरकारों तथा लोक सभा व डाक्टर पेशे के कुल मिलाकर 39 प्रतिनिधि सदस्य हैं।

निगम के कार्य चलाने के लिए एक स्थायी समिति है। इसके सदस्य निगम के कर्मचारियों में से चुने जाते हैं। इसके अतिरिक्त एक तीसरी संस्था चिकित्सा लाभ परिषद् भी होती है जोकि चिकित्सा हित-लाभ सबंधी विषयों पर निगम को परामर्श देती है। निगम का प्रमुख कार्यवाहक महासंचालक होता है जिसकी सहायता 4 मुख्य अधिकारी करते हैं। इसके अतिरिक्त प्रत्येक क्षेत्र में स्थानीय समितियां स्थापित की गई हैं, जहां योजना चल रही है या चलने की संभावना है। इन स्थानीय समितियों का निर्माण भी सभी वर्ग के प्रतिनिधियों को मिलाकर किया जाता है।

वित्त व्यवस्था : इस योजना की वित्त व्यवस्था कर्मचारी राज्य बीमा काय में होती है। इस काय का निर्माण श्रमिकों व सेवायोजकों के अक्षदान, केंद्रीय व राज्य सरकारों के अनुदान तथा स्थानीय सत्ता, व्यक्तियों या संस्थाओं के दान व उपहार से होता है। राज्य सरकारें विभिन्न व्यक्तियों की देखभाल और चिकित्सा पर होने वाले व्यय का कुछ भाग देती हैं। आजकल निगम और राज्य सरकार के बीच इसका अनुपात तीन और एक है परंतु जिस तिथि से परिवारों को भी चिकित्सा सुविधा प्रदान की जाने लगी है, अक्ष घटाकर 1/8 कर दिया गया है।

अशदान - बीमा कोष में अशदान करने के लिए कमचारियों को 9 श्रेणियों में बाटा गया है। अशदान निम्नलिखित तालिका के अनुसार होते हैं—

सारिणी 2 साप्ताहिक अशदान

क्रम	वेतन क्रम में कमचारी (दैनिक मजदूर) वेतन क्रम	कर्मचारी का अशदान र० पै०	उद्योगपतियों का अशदान र० पै०	योग र० पै०
1	1 र० से कम	शून्य	0.45	0.45
2	1 र० से 1.50	शून्य	0.45	0.45
3	1.50 से 2.00	0.25	0.50	0.75
4	2.00 से 3.00	0.40	0.80	1.20
5	3.00 से 4.00	0.50	1.00	1.50
6	4.00 से 6.00	0.70	1.40	2.10
7	6.00 से 8.00	0.95	0.90	2.85
8	8.00 से 15.00	1.25	2.50	3.75
9	15 र० से अधिक	1.75	3.50	5.25

1951 में एक संशोधन के द्वारा यह नियम बनाया गया कि सेवायोजक उपरोक्त तालिका के तीसरे कालम के अनुसार अशदान न देकर पूरे मजदूरी बिल का एक निश्चित भाग अपने अशदान के रूप में देंगे। मजदूरी के आधार पर वर्गीकृत कर्मचारियों के अशदान की चासू दर उनकी मजदूरी की लगभग 2 1/2 प्रतिशत आती है। जिन क्षत्रों में योजना कार्यान्वित हुई है उनमें सेवायोजकों के विशेष अशदान मजदूरी की 2.1/2% है।

कर्मचारियों की बटौती प्रति मप्ताह होती है। यदि वे नियमित छुट्टी पर हों या बंध हजताल पर हों अथवा उद्योग में नानाबंदी हो तो भी यह गारंटी कटती है, यदि इस समय का पूरा या आंशिक वेतन उनको मिलता है।

हित लाभ कर्मचारी राज्य बीमा व अंतर्गत 5 लाभ प्रदान किए जाते हैं। पंचदीप शब्द दस पांच लाभों का छातक है जिनमें से 4 लाभ अर्थात् बीमारी हित लाभ मातृत्व हित लाभ, असमयता हित लाभ और आश्रय हित लाभ बगदी में प्रदान किए जाते हैं और पांचवा लाभ जर्षीन चिकित्सा हित लाभ वैर मोट्रिक रूप में प्रदान किया जाता है।

1 **बीमारी हित-लाभ** बीमा कराने वाला कमचारी बीमार पड़ता है तो उस तक सहायता दी जाती है। वर्ष के 365 दिनों में यह लाभ अधिक से अधिक 96 दिन के लिए प्रदान किया जा सकता है। लाभ की प्रतिदिन दर औसत प्रतिदिन मजदूरी के लगभग आधे के बराबर होती है। यह लाभ तुरंत अवस्थ में प्रप्त होगा जबकि रागी का इलाज नियम के निर्दिष्ट चिकित्सा सम्थान में हो रहा हो। कुछ विशेष रोगों में जैसे क्षेय, कुष्ठ, कैंसर या मानसिक रोगों में 309 दिन तक की सहायता दी जा सकती है।

इस विशेष लाभ को Extended Sickness Benefit कहते हैं।

2 मातृत्व हित-लाभ यह स्त्री-श्रमिका को गर्भवती होने की स्थिति में दिया जाता है। यह हित-लाभ कम से कम 12 सप्ताह तक (6 सप्ताह वच्चा पैदा होने से पूर्व और 6 सप्ताह बाद में) दिया जाता है। सहायता की दर 75 पैसे प्रतिदिन अथवा बीमारी सहायता का दुगुना, जो अधिक हो, दिया जाता है।

3 असमर्थता हित-लाभ अधिनियम के अंतर्गत असमर्थता हित-लाभ निम्न-लिखित तीन श्रेणियों में विभक्त किया गया है—

(अ) अस्थायी असमर्थता यदि असमर्थता अस्थायी है तो असमर्थता की अवधि में पूर्ण मजदूरी की दर में लाभ दिया जाता है।

(ब) स्थायी आंशिक असमर्थता यदि असमर्थता स्थायी है परंतु आंशिक है तो जीवन-भर क्षतिपूर्ति कर्मचारी क्षति नियम की धारा 4 के अंतर्गत मान्य प्रतिशत के हिसाब में दी जाती है।

(स) स्थायी पूर्ण असमर्थता जीवन पर्यंत रहने वाली असमर्थता में पूरी दर से जीवन-भर सहायता दी जाती है।

4 आधित हित-लाभ यदि किसी बीमरित कर्मचारी की काम के समय में दुर्घटनाग्रस्त होकर मृत्यु हो जाती है तो उसके आधितों को पेंशन प्ररप्ति होती है। आधिता में आशय उसकी विधवा व नी वैधानिक पुत्रों और वैधानिक और अविवाहित पुत्रियों से है। यह पेंशन निम्नलिखित दरों से सामयिक भुगतान के रूप में दी जाती है—

(क) कर्मचारी की विधवा स्त्री के लिए उसके जीवन-पर्यंत अथवा पुनर्विवाह कर देने तक पूरा दर का 3/5वा भाग दिया जाता है।

(ख) मृत कर्मचारी के प्रत्येक पुत्र के लिए 18 वर्ष की आयु तक 2/5वा भाग दिया जाएगा तथा उनकी प्रत्येक अविवाहित पुत्री को 18 वर्ष की आयु तक या शादी होने तक पूर्ण दर का 2/5वा भाग दिया जाएगा।

यदि मृतक के पुत्र या विधवा न हो तो यह लाभ उसके माता-पिता अथवा दादा-दादी को अथवा अन्य किसी आश्रित को कर्मचारी राज्य बीमा न्यायालय द्वारा निश्चित की गई दर में प्रदान किया जाएगा। मृत्यु की स्थिति में 100 रु० अंतिम सस्कार के लिए दिया जाता है।

5 चिकित्सा हित-लाभ बीमरित कर्मचारी या परिवार के सदस्यों को निगम द्वारा प्रदान की गई चिकित्सा का लाभ उठाने का अधिकार होता है। निगम द्वारा औप-धालय अस्पताल तथा डाक्टरों की व्यवस्था की गई है जिनके द्वारा मरीजों का नि शुल्क इलाज होता है। चिकित्सा लाभ या तो चिकित्सा केंद्र पर इलाज के रूप में या इश्योरेंग मेडिकल प्रेक्विशनरी द्वारा अपने क्लीनिकों पर प्रदान की जाती है अथवा कर्मचारियों के घरों पर जाकर डाक्टर व सुविधाएं प्रदान करते हैं अथवा कर्मचारियों को अस्पतालों में भर्ती करके उनकी चिकित्सा की जाती है। क्षय रोगी की बीमारी पर विशेष ध्यान दिया जाता है। अस्पताल में प्रति 1000 बीमरित श्रमिकों पर क्षय रोग के लिए बिस्तर की व्यवस्था है।

6 विविध लाभ : अधिनियम में इन लाभों के अतिरिक्त कुछ अन्य छोटे-मोटे लाभों का भी प्रावधान है, जैसे (अ) यदि बीमित कर्मचारी को किसी चिकित्सा बोर्ड में दिखाने के लिए जाना पड़ता है तो उस यात्रा व्यय या मजदूरी का नुकसान (अथवा दोनों) दिए जाते हैं। (ब) निगम के व्यय में नकद लाभों को मनीआर्डर द्वारा भेजा जाता है। (स) बिना लाभ के लिए चश्मे दिए जाते हैं। (द) पेये सदची चोट में यदि आँखों को नुकसान हो तो मुफ्त चश्मे प्रदान किए जाते हैं। (इ) यदि काम करते समय दान टूट जाए तो नकली दात निगम के व्यय पर लगनाए जाते हैं।

31 दिसम्बर, 1979 को 83 कर्मचारी राज्य बीमा अस्पताल और 39 उप-अस्पताल थे जिनके बिस्तरों की संख्या 17,665 थी और औपचारिकों की संख्या 1,117 थी। एक जनवरी, 1982 तक इस योजना को 64 30 लाख कर्मचारियों तक पहुंचाया गया।

निगम को वर्तमान वार्षिक आय जोकि मुख्य रूप से भुगतानों से प्राप्त होता है, लगभग 20 करोड़ है। योजना के निरंतर विकास प्रगति की तीव्र गति प्रदान किए जाने वाले लाभों की मात्रा में वृद्धि ने पिछले वर्षों में आय और व्यय के अंतर को बहुत निकट ला दिया है। नि सदेह इस योजना ने कर्मचारी वर्ग की न्यूनतम सामाजिक आर्कास्मिकताओं के विरुद्ध सुरक्षण प्रदान करने का अच्छा प्रयास किया है। यह बात माननी पड़ेगी कि इस योजना ने औद्योगिक श्रमिकों की आय में सहायता करके चिकित्सा सुविधाएं जुटाकर काफी महत्वपूर्ण काम किया है। इस योजना का नैतिक और वैज्ञानिक पहलू भी कम महत्वपूर्ण नहीं है। किसी बीमिन व्यक्ति को कोई कष्ट होता है तो अब उसका कष्ट निवारण में सहायता करने के लिए कर्मचारी राज्य बीमा योजना है जिसमें उसका सबध है।

अधिनियम की कार्य-प्रणाली की आलोचनात्मक समीक्षा

1 राजनीति का प्रभाव इस योजना का प्रशासन कर्मचारी राज्य बीमा निगम को सौंपा गया है जोकि पूर्णतया स्वतंत्र संस्था नहीं है। प्रशासन निर्देश और विधियों के कार्यान्वयन में निगम को केंद्रीय सरकार व राज्य सरकार के साथ मिलकर काम करना पड़ता है। इसलिए यह मदेह किया जाता है कि निगम की स्वतंत्र कार्य-प्रणाली राजनीति में मबधित है।

2 सीमित क्षेत्र यह योजना कृषक श्रमिक और ऐसे श्रमिक जो ऐसी कैकिंग में काम करते हैं, जिनमें विद्युत शक्ति का प्रयोग नहीं होता लागू नहीं होती। यद्यपि राज्य सरकारों को इस बात का अधिकार प्राप्त है कि वे निगम से परामर्श करने काय क्षेत्र बढ़ा सकती हैं परंतु व्यवहार में यह देखने को मिला है कि राज्य सरकारें ऐसा नहीं करती।

3 कर्मचारियों की आपत्ति कर्मचारियों का एक बड़ा बड़ा इस योजना में ज़िरो सलुप् नहीं है क्योंकि (अ) यदि बीमारी की अवधि 7 दिन से कम होती है तो इस योजना के अंतर्गत उन्हें लाभ नहीं प्राप्त होता। इसका अर्थ यह है कि यदि एक कर्मचारी 6 दिन के लिए बीमार है तो उसे कोई लाभ नहीं मिलता और इसके विपरीत एक कर्मचारी जो

8 दिन के लिए बीमार है उसे पूरा लाभ प्राप्त होता है। (ब) योजना के परिवार के सदस्यों को लाभ प्राप्त नहीं होता है। यद्यपि बीमर व्यक्ति के परिवार के लोगों के लिए चिकित्सा सुविधाओं का आयोजन है परन्तु चाहे किसी की हालत कितनी ही गंभीर क्यों न हो, कर्मचारी राज्य बीमा निगम का डॉक्टर बीमर व्यक्ति के परिवार को घर जाकर नहीं देखता। (ग) अधिकांश केंद्रों पर जो चिकित्सा-सहायता प्रदान की जाती है यह अपर्याप्त है। (द) श्रमिकों का यह भी कहना है कि निगम के कार्यों पर उनका धनतम नियंत्रण है। (न) यदि कोई मरणाधिक कर्मचारी के अश्वदान का भुगतान निगम को नहीं करता है तो कर्मचारी अपनी गलती के बिना ही लाभ से वंचित रह जाता है। इसके अतिरिक्त बेरोजगारी, वृद्धावस्था आदि जैसी जोखिमों में सुरक्षा की व्यवस्था नहीं है।

4 राज्य सरकार का मद उत्साह योजना के लिए नियमित रूप से राज्य, सेवायोजकों और कर्मचारियों ने त्रिपक्षीय अश्वदान प्रदान होना चाहिए। परन्तु राज्य को बेचना बचाया दान ही देना पड़ता है। ऊँची लागतों के कारण राज्य सरकार ने भी इस योजना में उत्साह नहीं दिखाया है। अतः यह सदिग्ध है कि बिना राज्य के योगदान के यह योजना सुदृढ़ रूप से कार्य कर सकेगी।

5 सेवायोजकों के सहयोग का अभाव इस अधिनियम के क्रियान्वयन में सवा योजकों ने पूर्ण सहयोग प्रदान नहीं किया है। उनकी ओर से यह आपत्ति उठाई जाती है कि एक तो इस योजना के क्रियान्वयन से उनके खर्चे बहुत बढ़ गए हैं और दूसरे उन्हें श्रमिकों का बड़ा बसूल करने में बहुत कठिनाई होती है और साथ ही इससे उनका प्रशासनिक उत्तरदायित्व और भी अधिक हो गया है।

6 भ्रष्टाचार बीमा दवाखानों और डॉक्टरों में भ्रष्टाचार की भी गिरोह भिन्नता है कि वे न तो रोगियों को ठीक से देखते हैं और न ही उचित दवाइयाँ की व्यवस्था करते हैं। कीमती दवाइयाँ, इन्जेक्शन आदि किस खाते में चले जाते हैं यह ईश्वर ही जानता है। कभी-कभी कर्मचारी राज्य बीमा निगम के डॉक्टरों द्वारा गलत मडिकल सर्टिफिकेट दे दिए जाते हैं जिससे सामाजिक लाभ प्रदान किए जाने का सारा उद्देश्य ही समाप्त हो जाता है।

7 दोषपूर्ण संचालन कर्मचारी राज्य बीमा योजना को सामाजिक कल्याण के रूप में न चलाकर किसी सरकारी विभाग की तरह चलाया जाता है। फलतः इस मध्यम सामाजिक कल्याण योजना के पीछे जो उद्देश्य है वह प्राप्त नहीं किया जा सकता है।

8 श्रमिक वर्ग की अशिक्षितता यद्यपि इस योजना का कार्य क्षेत्र सीमित है तथा अन्य प्रगतिशील देशों की तुलना में हमारे देश में राष्ट्रीय स्तर पर सामाजिक बीमा योजना की कोई व्यवस्था नहीं है फिर भी जिन क्षेत्रों में इस योजना को लागू किया गया है वहाँ श्रमिक अपनी अशिक्षितता के कारण इस योजना के महत्त्व को पूर्ण रूप से न तो समझते हैं और न इसके नियमों के अनुसार लाभ पाने की मांग ही करते हैं।

सन 1963 में भारत सरकार ने एक समीक्षा समिति की स्थापना की थी जिसका कार्य निगम के कार्यों का मूल्यांकन करना था। इसका प्रतिवेदन फरवरी 1966

में प्रस्ताव किया गया। इस समिति ने यद्यपि निगम की उपलब्धता की प्रशंसा की है परन्तु बहुत सी सुझाव भी बताई हैं। समिति ने 170 सुझाव दिए हैं जो इसके कार्य में अत्यन्त लाभ का उपयोग करने आदि में मर्यादित हैं। उनमें 7 अधिकांश को निगम ने स्वीकार कर लिया है।

निगम अधिनियम के अंतर्गत क्षत्रीय बाडों की स्थापना हुई है परन्तु उनमें मात्र दूरी-दूर उद्योगपनियाँ को अधिक प्रतिनिधित्व दिया जाता चाहिए तथा जोड़ के धर्म का ध्यान भी कम में होना चाहिए। प्रधान मन्त्री सरकार और उद्योगपनियों के प्रतिनिधियों में वारी दारी चुना जाना चाहिये।

समीक्षा समिति का एक मसाला यह है कि जहाँ निगम की कई सुझावों का ध्यान नहीं मिला है वहीं भी छोटे ज में चाहिए। यदि निगम अल्पतः 10 म. सामान्य जगह के उपचार का भी व्यवस्था की जाए तो समीक्षा समिति ने सुझाव दिया है कि इस बात का ध्यान रखा जाए कि बीमा हृत कमचारियों को असुविधा न हो।

राष्ट्रीय श्रम आयोग का कथन है कि महंगाई को देखते हुए चार रुपये दैनिक के पान वाले मजदूरों को अगदान में मुक्त किया जाए।

6. कमचारी परिवार पेंशन योजना 1971 (Employees Family Pension Scheme 1971) औद्योगिक श्रमिका का आर्थिक मजदूरी की अवस्था में उनके परिवारों को दीर्घकालीन वित्तीय सुरक्षा प्रदान करने की दृष्टि से मार्च 1971 में इस योजना पर प्रारंभ की गई है। (i) कोयला खान परिवार पेंशन योजना 1971 व (ii) कमचारी परिवार पेंशन योजना 1971। यह योजनाएँ उन कमचारियों व श्रमिका पर लागू होती हैं जो कोयला खान आदि निधि व ग्रोनम योजना अधिनियम 1970 व कमचारी भविष्य निधि अधिनियम 1942 के सदस्य हैं।

पूर्व परिषद मृत्यु के बाद 69 वर्ष की आयु प्राप्त करने से पूर्व ही किसी कारण से मृत्यु हो जाने पर इस योजना के अन्तर्गत लाभ मिलता है— (i) श्रमिक या कमचारी की मृत्यु पर 4) 50 म. लेकर 1। 50 प्रति माह परिवार पेंशन (ii) सेवाकाल में मृत्यु होने पर अधिनियम 1000 की जीवन बीमा राशि (iii) 60 वर्ष की आयु पर अवकाश ग्रहण करने पर 4000 तक तक की एकदम प्रमोशन (iv) 60 वर्ष की आयु होने पर भविष्य निधि की राशि निकालने की छूट। यह योजना सन 1978 को इस योजना के अन्तर्गत 1001 कोयला खानों व 678 लाभ अंशदायी थे।

7. रेल कमचारियों के लिए बीमा योजना सन 1976-77 के रेल बजट में रेल कमचारियों के लिए भविष्य निधि में जमा राशि पर से मरुद्ध बीमा योजना प्रारंभ करने की घोषणा की गई है। इस योजना के अंतर्गत किसी भी रेल कमचारी की कम आयु 25 वर्ष की सेवा के बाद (आवकाल के दौरान मृत्यु होने पर उसके उत्तराधिकारी को अतिरिक्त लाभ पान के अवसर अधिक हो जाये।

8. प्रोच्युटी भुगतान अधिनियम 1972 विस्तृत अध्ययन हेतु 'भारत में श्रम' नामक अध्याय देखिए।

विक्रेता अधिनियम (Salesman Act) विस्तृत अध्ययन हेतु 'कर्मचारी (रोजगार

दत्ता) अधिनियम 1976 [The Sales Promotion Employees (Condition Service) Act 1976] विभिन्न श्रम अधिनियमों के अंतर्गत विक्रय 'सम्बर्द्धन' विभागों में सलग्न व्यक्तियों को अनेक प्रकार की सुविधाएँ प्रदान करता है। रोजगार दशाओं के नियमन के अतिरिक्त सेवा, सुरक्षा, न्यूनतम मजदूरी, मातृत्व लाभ, वीतन, ग्रेजुटी व क्षतिपूर्ति का भुगतान, अवकाश की व्यवस्था आदि से संबंधित श्रम अधिनियमों के लाभ भी इस अधिनियम द्वारा प्रदान किए जाते हैं। यह अधिनियम 6 मार्च 1976 से क्रिया-न्वित हुआ और वर्तमान समय में औषधि (Pharmaceutical) उद्योग में कार्य करने वाले कर्मचारियों पर लागू होता है।

9 औद्योगिक विवाद अधिनियम (Industrial Disputes Act 1947) इस अधिनियम के अधिन सेवायोजकों को जबरन छुट्टी या छटनी के लिए क्षतिपूर्ति देनी होती है। यह व्यवस्था कारखानों, स्थानों और वागानों पर लागू है। इसके अंतर्गत 50 या इससे अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों को जबरन छुट्टी की अवधि में कुल वेतन का आधा भाग देना होगा। छटनी की स्थिति में कर्मचारियों को प्रत्येक वर्ष की सेवा के लिए 15 दिन का औसत वेतन तथा एक महीने का वेतन दिए जाने की व्यवस्था है।

10 कर्मचारी जमा संबंध बीमा योजना (Employees Deposit Linked Insurance Scheme) यह योजना 1 अगस्त 1976 से लागू की गई है जिसके अनुसार कर्मचारी की मृत्यु होने पर उसके उत्तराधिकारी को भविष्य निधि की धनराशि के अनिश्चित एक और धनराशि की जायेगी जो पिछले तीन वर्षों में निधि में जमा औसत धनराशि के बराबर होगी लेकिन यह धनराशि 10,000 रुपये में अधिक नहीं होनी चाहिए। इस योजना के अंतर्गत अधिकतम भुगतान 10,000 रुपये होगा लेकिन इसके लिए कर्मचारी को कोई असादान नहीं करना पड़ेगा।

31 दिसम्बर, 1982 तक योजना के अंतर्गत भुगतान के 34,444 प्रार्थना पत्रों का फसला किया गया और 20.51 करोड़ रुपये प्रार्थियों को दिए गए।

11 कोपला स्थान भविष्य निधि जमा से संबंधित बीमा योजना—यह योजना एक अगस्त 1976 से लागू है। इस योजना के अंतर्गत कर्मचारी की मृत्यु पर उसके वारिस को भविष्य-निधि की धनराशि के अनिश्चित बीमे की धनराशि भी मिलती है। बीमे की धनराशि भविष्य निधि में पिछले तीन वर्षों में मजूर औसत धनराशि के बराबर होती है। शर्त यह है कि औसत धनराशि 1,000 रुपये में कम नहीं हो। बीमे की धनराशि 50 रुपये में अधिकतम 10,000 रुपये का भुगतान होता है। बीमे के लिए कर्मचारी को कोई चन्दा नहीं देना पड़ता। बीमा राशि का भुगतान और बीमा प्रारजना चत्तान के खर्च का दो तिहाई प्रबंधक मालिक देते हैं और एक तिहाई केंद्र सरकार देती है। 31 दिसम्बर 1978 तक 117 दावों का भुगतान किया गया जिनमें 7.27 लाख रुपये की धनराशि की गई।

भारत में सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था की विशेषताएँ (Characteristics of The Social Security System in India)

उपर्युक्त वर्णित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अध्ययन के आधार पर भारतीय

सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था की निम्नांकित विशेषताएँ स्पष्ट हैं—

- (i) स्वतंत्रता के पश्चात् देश में सामाजिक सुरक्षा सुविधाओं में तेजी से वृद्धि हुई है।
- (ii) कर्मचारी राज्य बीमा और कर्मचारी भविष्य निधि योजनाएँ देश की प्रमुख सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ हैं।
- (iii) सरकार के द्वारा इन योजनाओं हेतु किसी प्रकार का अंशदान नहीं दिया जाता। सरकार अपने कर्मचारियों के भविष्य निधि, पेन्शन योजनाएँ एवं हाक्दारी देखभाल पर अवश्य ही राशि व्यय करती है।
- (iv) संगठित क्षेत्रों में कार्य करने वाले औद्योगिक श्रमिकों को ही इन सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अंतर्गत सम्मिलित किया जा सभा है।
- (v) संगठित क्षेत्रों में कार्य करने वाले श्रमिक जहाँ भी अनेक सुरक्षा योजनाओं के लाभों से वंचित हैं।

भारत में किए गए सामाजिक सुरक्षा कार्यों की आलोचनाएँ

यद्यपि भारत में सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में सराहनीय कार्य किया गया है किन्तु फिर भी वर्तमान योजनाओं तथा अर्थानियमों की अश्लिखित आधारा पर बहू शब्दों में आलोचनाएँ की जाती हैं—

- (i) भारत एक छुपि प्रधान देश है। हमारी जनसंख्या का 75 फीसदी से भी अधिक भाग प्रत्यक्ष रूप से इस शब्द में लगा हुआ है किन्तु फिर भी यह अत्यन्त आवश्यक का विषय है कि सामाजिक सुरक्षा की प्रत्येक योजना में ऐतिहासिक श्रमिकों को शामिल नहीं किया गया है। वास्तविकता यह है कि अन्य उद्योगों में नये श्रमिकों की दशा अत्यन्त शोचनीय है।
- (ii) बेरोजगारी लाभ की कोई व्यवस्था नहीं है।
- (iii) चिरिन्मा का बहुत ही अपर्याप्त प्रबंध है।
- (iv) य लाभ कुछ स्थानों के विनाश प्रकार के श्रमिकों को ही मिलत हैं।
- (v) बीमारी लाभ बहुत ही अल्प काल के वास्तव है।
- (vi) योजना में का बहुत सा कार्य फाइलो तब ही सीमित है।
- (vii) रिबाद का निपटारा करने में बहुत देरी लगती है।
- (viii) नागपीतादाही जोगो पर है।

सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को अधिक प्रभावी बनाने के लिए आवश्यक सुझाव

(The Necessary Suggestions For Making Social Security Schemes More Effective)

नातीय परिस्थितियों को देखते हुए एक विस्तृत राष्ट्रीय सुरक्षा योजना बनानी चाहिए। इस योजना का निर्माण करते समय निम्न बातों का ध्यान रखा जाना

— चाहिए —

- (i) सामाजिक सुरक्षा का सम्पूर्ण प्रभामन विवेचित्रित किया जाना चाहिए। कुछ क्षेत्रों में कार द्वारा कुछ राजस्व सरकार द्वारा एवं कुछ समाज द्वारा प्रभामन किया जाना चाहिए।
- (ii) राज्य की सवाणीय चिकित्सा सवाया का पुनर्संगठन किया जाना चाहिए।
- (iii) सभी नागरिकों को आय की सुरक्षा का गारंटी दी जानी चाहिए।
- (iv) सभी सामाजिक सवायों कायाणकायनमें सामाजिक सहायता योजनाओं एवं सामाजिक सुरक्षा निधान में सम्भव होना चाहिए तथा एक ही सवाया में लकीहना होना चाहिए।
- (v) याजनाएँ लमी होनी चाहिए जिसमें कि कमचारी जीवन निवाह कर सके और आवश्यकता एवं सकल व समय सहायता कर सक।
- (vi) पारिारिक जीवन में मदद करने के लिए प्रत्येक स्थान पर परिवार कल्याण केंद्र स्थापित किए जान चाहिए।

उपयुक्त निर्देशों के अनिवार्य निम्नांकित सुझावों पर भी ध्यान दिया जाना आवश्यक है —

- (i) भारत में स दरिद्रता का ह्मेसा व वास्ते दूर भयान के लिए सनिहृद श्रमिकों को भी सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का सदस्य बनाना आवश्यक है।
- (ii) न्यूनतम मजदूरी नीति शीघ्र में शीघ्र अपनायी जाय। न्यूनतम मजदूरी की मात्रा निश्चित करने समय में वास का विशेष ध्यान रखा जाय कि कम में कम प्रभार श्रमिकों की आवश्यकताओं की पूर्ति आवश्यक ही हो जाय।
- (iii) वनमान सामाजिक सुरक्षा की समस्त योजनाओं में सम्भव होना चाहिए।
- (iv) सामाजिक सुरक्षा की योजनाओं का कार्यान्वित करने समय अंतराष्ट्रीय श्रम संध की सवाय प्राप्त की जानी चाहिए।

मैनन समिति की सिफारिशें—दिसम्बर 1958 में श्री बी० बी० मैनन की अध्यक्षता में एक समिति की नियुक्ति की गई थी। समिति ने भारत में सामाजिक सुरक्षा हेतु निम्न सुझाव प्रस्तुत किए—

- (i) वर्तमान श्रमिक प्राविडेंट फण्ड याजनाओं को एक वैधानिक पक्षा याजना में परिणित किया जाय। इसमें ग्रेच्युटी भी शामिल किया जाय।
- (ii) श्रमिक राज्य बीमा योजना के अन्तर्गत मिलने वाले लाभों में वृद्धि की जाय।
- (iii) श्रमिक राज्य बीमा योजना तथा श्रमिक प्राविडेंट फण्ड योजना को मिला कर दोनों का प्रादासनिक उत्तरदायित्व सभालन के लिए कवल एक कन्द्रीय सवाया की स्थापना की जाय।
- (iv) बेरोजगारी लाभ शुरू किये जाय।

(v) बड़े की दर 6.25% से बढ़ाकर 8.33 कर दी जाय।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 1948 के कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम की मुख्य व्यवस्थाओं का वर्णन कीजिए। विभिन्न केंद्रों पर इसकी व्यावहारिकता में किन-किन कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है ?

अथवा

1948 के राज्य बीमा अधिनियम के अंतर्गत आए व्यक्ति के लिए कौन-कौन-सी सुविधाएँ उपलब्ध हैं ? अधिनियम की आलोचनात्मक विवेचना कीजिए।

अथवा

भारत में कर्मचारी राज्य बीमा योजना का संक्षिप्त विवरण दीजिए। इसकी मुख्य सीमाएँ कौन-कौन सी हैं ?

अथवा

उन विभिन्न सविधाओं का आलोचनात्मक विवरण दीजिए जो 1948 के कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के अंतर्गत हैं।

अथवा

भारत में लागू की गई स्वास्थ्य बीमा योजना की मुख्य विशेषताओं का निर्देशन कीजिए। औद्योगिक श्रमिक के स्वास्थ्य और कार्यक्षमता के संबंध में इसकी सामर्थ्य का वर्णन कीजिए।

- 2 व्यक्तिगत कर्मचारियों के लिए सामाजिक बीमा योजनाओं के महत्व का वर्णन कीजिए। हम और भारत सरकार द्वारा उठाए गए पगों का उल्लेख कीजिए।

अथवा

भारत में सामाजिक बीमा को मुश्किल से अतिशयोक्ति कहा जा सकता है। पूर्णतया स्पष्ट कीजिए कि राज्य बीमा अधिनियम भारत में सामाजिक सुधार का एक विशिष्ट पग है।

- 3 स्त्री-श्रमिकों के लिए मातृत्व लाभ योजना की आलोचनात्मक विवेचना कीजिए।
- 4 कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के प्रावधानों की आलोचनात्मक विवेचना कीजिए। क्या आप इसे सामाजिक सुरक्षा की पर्याप्त व्यवस्था मानते हैं ?
- 5 निम्नलिखित पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए :
 - (अ) कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम।
 - (ब) श्रमिक अतिपूर्ति अधिनियम।
 - (स) बेरोजगारी अधिनियम।
- 6 भारत में सामाजिक सुरक्षा की दृष्टि से चत्तार्ह गई विभिन्न योजनाओं का उल्लेख कीजिए। इस संबंध में हुई प्रगति का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए।
- 7 'एक अर्द्धविकसित देश अपने आर्थिक विकास की प्रारंभिक अवस्थाओं में पुनर्बितरण प्रणाली, जिनको विकसित देशों में सामाजिक सुरक्षा के नाम से जाना जाता है, के बारे में अधिक व्यय सहन नहीं कर सकता।' इस कथन की विवेचना कीजिए।

अध्याय 16

विदेशों में सामाजिक सुरक्षा (Social Security Abroad)

1 ग्रेट ब्रिटेन में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in Great Britain)

ग्रेट ब्रिटेन में सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था काफी समय से विद्यमान रही है। मध्यकालीन युग में धार्मिक मठों के द्वारा निराश्रित व्यक्तियों को सहायता दी जाती थी। परंतु जब उन मठों का उन्मूलन हुआ तो यह काम राज्य को अपने ऊपर लेना पड़ा। अतः एक निर्धन कानून पास किया गया। महारानी एलिजाबेथ के शासन में निर्धनों को सहायता देने के लिए व्यवस्थित अधिनियम बनाए गए। सन् 1601 में निर्धन सहायता कानून पास किया गया। सन् 1834 तक इस अधिनियम के अंतर्गत गरीबों को सहायता प्रदान की जाती रही। सन् 1834 में इसमें सुधार किया गया। इस सुधार के अंतर्गत एक सेंट्रल बोर्ड ऑफ़ पुअर ला कमिशनर्स बनाया गया, जोकि निर्धनता अधिनियम के प्रशासन के लिए उत्तरदायी था। सरकार ने कार्य करने में समर्थ लोगों के लिए कर्म-शालाओं का निर्माण किया और उन्हें सहायता दी। सन् 1848 में सहायता कार्य के निरीक्षण के लिए 'पुअर ला बोर्ड की' स्थापना की गई। यह बोर्ड सन् 1871 तक चलता रहा। इसके पश्चात् इसका स्थान लोकल गवर्नमेंट बोर्ड ने ले लिया जो 1919 तक चलता रहा। सन् 1919 में सरकार ने श्रम मंत्रालय बनाया जिसने 'लोक सहायता प्रशासन' का कार्य स्वयं ले लिया। सन् 1929 में स्थानीय सरकार अधिनियम बनाया गया। इसने निर्धनता अधिनियम का एक नया ढांचा आरम्भ किया। इस अधिनियम के अंतर्गत निर्धनता अधिनियम प्रशासन का कार्य कॉउंटी काउंसिल और कॉउंटी बोरो काउंसिल्स के मुखों पर कर दिया गया। इन्हें लोक सहायता समितियों के द्वारा कार्य करना था। इस प्रकार इस अधिनियम के अंतर्गत निर्धनता कानून का प्रशासन स्थानीय जिलों का उत्तरदायित्व बन गया।

सन् 1907 में अनिवार्य राजकीय बीमा बेरोजगारी के विरुद्ध बनाया गया। सन् 1920 में यह योजना सभी सार्वजनिक श्रम करने वाले और गैर-शारीरिक श्रम करने वाले श्रमिकों के लिए बढ़ा दी गई जिनकी वार्षिक आय 250 पाउंड नहीं थी। सन् 1931 में राष्ट्रीय बचत अधिनियम के अंतर्गत बेरोजगारी बीमा योगदान को बढ़ा दिया गया था।

सन् 1911 मे एक अनिवार्य स्वास्थ्य बीमा की योजना चलाई गई जोकि पदों पर आधारित थी। इस योजना मे वे सभी व्यक्ति शामिल थे जिनकी आय 16 वर्ष से 65 वर्ष के बीच थी और जिनकी आय 250 पौंड मे कम थी।

सन् 1908 मे बुढ़ावस्था पेंशन योजना को लागू किया गया। इस योजना के अधिनियम मे सन् 1925, '29 और '37 मे अनेक संशोधन किए गए।

सन् 1925 मे विधवा माताओं व भ्रूणाधो के लिए एक योजना बनाई गई जोकि योगदान के सिद्धांतो पर आधारित थी।

सन् 1906 मे श्रमिक क्षतिपूर्ति की योजना प्रारम्भ की गई। इस योजना के अन्तर्गत सेवायोजकों को श्रमिकों की क्षतिपूर्ति करनी थी जो उन्हें रोजगार के दौरान किसी दुर्घटना या किसी बीमारी के फल जाने से होती थी। सन् 1923 मे इस अधिनियम में सुधार किया गया जिसमे इसका क्षेत्र और भी विस्तृत हो गया।

सामाजिक सुरक्षा की बेवरीज योजना

सन् 1941 मे मर विलियम बेवरीज को देश मे प्रचलित सामाजिक बीमे और इससे संबंधित सेवाओं की योजनाओं का सर्वेक्षण करके अपन सुझाव पेश करने के लिए नियुक्त किया गया। दिसम्बर 1942 मे बेवरीज ने अपनी रिपोर्ट ससद मे पेश की। इस रिपोर्ट को बेवरीज रिपोर्ट का नाम दिया गया और इस रिपोर्ट को विभिन्न अधिनियम पाम करके कार्यान्वित करने का प्रयास किया गया है। वास्तव मे इंग्लैंड की सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था बेवरीज योजना के चारो ओर ही घूमती है।

योजना के आधारभूत सिद्धांत यह योजना निम्नलिखित 6 आधारभूत सिद्धांतों को लेकर बनाई गई है—1 सामाजिक बीमे और सामाजिक सहायता की सभी विद्यमान योजनाओं का एकीकरण करना, 2 इस शक्ति के द्वारा योजना का नियंत्रण करना, 3 चर्चे से इसने वित्त की व्यवस्था करना, 4 आय की हानि मे समान हित लाभ प्रदान करना, चाहे इस प्रकार की हानि का कुछ भी कारण रहा हो, 5 इसमे श्रमिकों, मालिकों और राज्य से चर्चे लिए जाएंगे, और 6 चर्चे और हित लाभो को आय से स्वतंत्र निश्चित करना।

क्षेत्र योजना का क्षेत्र बहुत व्यापक है। इस योजना मे प्रत्येक व्यक्ति को शामिल किया गया है। प्रशासन की सुविधा के लिये जनसंख्या को जीविका के आधार पर 6 भागों मे बांटा गया है—1 कर्मचारी, चाहे उनकी आय कुछ भी हो, 2 मालिक और मजदूर व्यक्ति, जो लाभ के लिए काम कर रहे हो, 3 काम करने योग्य आयु की गृहिणियां जो किसी कमाने वाले रोजगार पर न सभी हो और जिनकी आयु पेंशन की आयु न कम हो, 4 कार्य करने योग्य आयु वाले अन्य व्यक्ति जो रोजगार पर न लगे हो, 5 कार्य योग्य आयु से कम आयु के व्यक्ति अर्थात् 16 वर्ष से कम आयु के बालक; और 6 काम करने की आयु से अधिक आयु वाले अनकाश प्राप्त व्यक्ति।

योजना मे छठ प्रकार की विभिन्न आपदाओं को सम्मिलित किया गया है—

1 बेकारी, 2 घसमर्पता, 3 बीमारी, 4 बुढ़ावस्था, 5 जीविका की हानि, 6 बच्चों

का खर्च, 7 दाह सस्कार का खर्च, और 8 विवाहित स्त्रियों की आवश्यकता जैसे विवाह पर व्यय पति की कमाई का रुक जाना, मातृत्व पर व्यय, विधवा की पेंशन सबध विच्छेद भत्ता इत्यादि।

चबे की दर इस योजना के अंतर्गत चबे की दरें निम्नलिखित हैं—

सारणी 1 • योगदान की दरें

	पुरुष		स्त्री	
	शिलिंग	पैस	शिलिंग	पैस
नियोजक द्वारा	3	3	3	6
नौकरी द्वारा	4	3	3	6
योग	7	6	6	12

लेकिन ऊपर लिखी चबे की दरें आयु के अनुसार बदलती रहती हैं। इस प्रकार सभी बीमित व्यक्ति के को अपनी आय में से समान दर पर चढ़ा देना होगा है।

योजना के अंतर्गत हित लाभ योजना के अंतर्गत निम्नलिखित हित लाभों की व्यवस्था है।

1 गृहिणी को हित लाभ इसके अंतर्गत विवाह के लिए 10 पौंड का लाभ मातृत्व हित के लिए 4 पौंड का हित लाभ विधवा हित लाभ 36 शिलिंग के हिसाब में 13 सप्ताह तक संरक्षणता हित लाभ 24 शिलिंग के हिसाब में। यदि गृहिणी को बिना उसकी गलती के तलाक़ मिला तो उस वैसे ही लाभ मिलेगा जैसा विधवा को मिलना है।

2 बेकारी और बीमारी हित लाभ बेकारी और बीमारी हित लाभ जिनकी दर अकेले व्यक्ति के लिए 24 शि० प्रति सप्ताह और विवाहित युगल के लिए 40 शि० प्रति सप्ताह होगी।

3 बच्चों के लिए भत्ता इसके अंतर्गत प्रत्येक परिवार में प्रथम आश्रित बालक के प्रतिरिक्त हर बालक को 8 शिलिंग प्रति सप्ताह भत्ता दिया जाएगा चाहे उनमें माता पिता की आय व सामाजिक स्थिति कैसी भी हो।

4 असमयता की स्थिति में 13 सप्ताह एक क्षतिपूर्ति और घातक दुष्प्रभावों की स्थिति में आश्रितों को 100 पौंड की सहायता।

■ प्रौट की मृत्यु होने की दशा में दाह सस्कार के लिए 20 पौंड की सहायता।

6 वृद्धावस्था पेंशन जिनकी दर अकेले व्यक्ति के लिए 24 शि० प्रति सप्ताह और विवाहित युगल के लिए 40 शि० प्रति सप्ताह होगी।

योजना की पात्रता-अवधि इस योजना के अंतर्गत पूरी दर पर लाभ पाने के लिए पात्रता अवधि पिछले वर्ष 48 चबे की सहायता रखी गई। बेकारी और असमय हित लाभ की स्थिति में किसी भी व्यक्ति को उस समय तक हित-लाभ नहीं मिलेगा जब तक

उसने 26 चदेन दे दिए हो।

प्रशासन और योजना का व्यय : बेवरीज ने प्रस्ताव रखा कि प्रशासन के लिए प्रशासकीय एकरूप दायित्व एक सामाजिक बीमा राष्ट्र के साथ सामाजिक मन्त्रालय का हो। प्रारम्भ में सरकार ने इस सुझाव को स्वीकार नहीं किया। परन्तु अब एक अलग राष्ट्रीय बीमा मन्त्रालय बना दिया गया है।

इस योजना पर सन् 1945 में 6,970 लाख पौंड के व्यय का अनुमान लगाया गया और सन् 1965 में 8,580 लाख पौंड का। वास्तविक कीमतों में जितना परिवर्तन होगा उसके हिसाब से इस व्यय में भी अधिकता या कमी हो जाएगी।

योजना का मूल्यांकन बेवरीज योजना एक व्यापक योजना है जो किसी व्यक्ति को जीवन की समस्त सम्भावित विपत्तियों से छुटकारा दिलाने में सहायक सिद्ध हो सकती है। प्रत्येक व्यक्ति को इस योजना द्वारा जीवन पर्यंत किसी-न-किसी रूप में सुरक्षा मिलता रहता है और व्यक्ति की मृत्यु के पश्चात् उसके आश्रितों की भी रक्षा की व्यवस्था है। इस दृष्टिकोण में यह योजना एक उत्तम योजना है। परन्तु फिर भी इस मादश तक पहुँचना सरल नहीं है क्योंकि राष्ट्र इतनी उच्च कोटि की सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने वाली योजना का व्यय सहन करने में सामान्यतः असमर्थ रहते हैं। इस योजना का पूर्ण रूप से लागू करने में एक भय यह भी है कि यह योजना काम करने की प्रेरणा को कम कर सकती है। बेवरीज योजना तब तक सफल नहीं हो सकती जब तक लोग शिक्षित नहीं हो जाते और उनमें राष्ट्रीय प्रतिष्ठा और स्वाभिमान नहीं आ जाता। इन सब सीमाओं के होते हुए भी यह योजना कार्यकुशलता बढ़ाएगी। उत्पादन बढ़ाने में सहायक होगी और दबली-झुई जनसंख्या को नियंत्रित करेगी।

इंग्लैंड में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति

सन् 1942 में बेवरीज योजना के प्रकाशित होते ही सरकार ने इसके मुख्य सिद्धांतों को स्वीकार कर लिया और फिर उसे एक व्यावहारिक रूप देने के लिए अनेक अधिनियम पास किए जो कि निम्नलिखित हैं—

1 **पारिवारिक भत्ता अधिनियम 1945 :** इस अधिनियम के अंतर्गत परिवार में प्रत्येक 15 वर्ष से कम आयु वाले बालक के लिए, सबसे बड़े बालक को छोड़कर, 5 शिलिंग प्रति सप्ताह देने की व्यवस्था की गई थी। लेकिन 1952 में पारिवारिक भत्ता और राष्ट्रीय बीमा अधिनियम, पास होने के पश्चात् यह दर बढ़ाकर 8 शिलिंग प्रति सप्ताह कर दी गई है। फिर सन् 1956 के एक ऐसे ही अधिनियम द्वारा इस भत्ते की दर तीसरे तथा उसके बाद के बच्चों के लिए प्रति सप्ताह 10 शिलिंग निश्चित कर दी गई है।

2 **राष्ट्रीय बीमा अधिनियम 1946** यह अधिनियम 5 जुलाई सन् 1948 को लागू हुआ और सन् 1949, 1951, 1952, 1953, 1954, 1955, 1956, 1957, 1958 और 1959 में इसमें अनेक संशोधन हुए। यह अधिनियम स्कूल जाने वाली आयु के सभी बच्चों पर लागू होता है। बीमित व्यक्तियों को मोटे तौर पर तीन वर्गों में बांटा गया है।

(क) रोजगार पर लगे हुए व्यक्ति (employed persons) अर्थात् वे व्यक्ति जो किसी नौकरी के समझौते के अंतर्गत काम करते हैं।

(ख) स्वयं रोजगार करने वाले व्यक्ति (self-employed persons) अर्थात् वे व्यक्ति जो किसी लाभ के काम में लगे हुए हैं लेकिन नौकरी के समझौते के अनुसार लगे नहीं हैं।

(ग) जो किसी रोजगार में नहीं लगे हुए हैं। (Non employed persons) ये सभी वर्ग विभिन्न हित लाभों के लिए निर्धारित दर से चढ़ा देते हैं। राज्य भी एक निर्धारित दर के अनुसार इसमें चढ़ा देता है। बेकारी, बीमारी या दुर्घटना या विधवा होने की स्थिति में हित-लाभ पाते हुए चढ़ा नहीं देना पड़ता।

इस अधिनियम के अंतर्गत बेरोजगारी, बीमारी, मातृत्व व विधवा हितलाभ, पारसक भत्ता, अवकाश प्राप्ति की पेंशन और मृत्यु अनुदान की व्यवस्था है। प्रथम वर्ग के व्यक्तियों को सब लाभ मिलते हैं, द्वितीय वर्ग के लोगों को बेरोजगारी और औद्योगिक क्षति लाभ के अतिरिक्त अन्य सब लाभ उपलब्ध हैं और तृतीय वर्ग के व्यक्तियों के लिए बेरोजगारी मातृत्व हित बीमारी और औद्योगिक क्षति व अनिश्चित भवितव्य लाभ उपलब्ध हैं।

इन हितलाभों को प्राप्त करने के लिए दो शर्तें हैं—(अ) एक विशेष काल के लिए कम-से-कम कुछ अंशदान लाभ देने में पूर्ण दिए जाए (ब) पूर्ण दर लाभ प्राप्त करने के लिए अंशदानों की एक विशेष संख्या एक विशेष अवधि तक दी जानी चाहिए।

3 राष्ट्रीय बीमा (औद्योगिक चोट) अधिनियम 1946 श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम के स्थान पर जुलाई 1948 में इस नाम अधिनियम को लागू कर दिया गया। इसके अंतर्गत चोट हितलाभ अपगता हितलाभ और मृत्यु हितलाभ को सम्मिलित किया गया है। आश्रितों को भी हितलाभ देने की व्यवस्था है। साथ ही साथ व्यावसायिक रोगों की अवस्था में भी हितलाभ की व्यवस्था की गई है। क्षति लाभ किसी व्यक्ति के लिए 6 पौंड 15 शिलिंग तथा दो पौंड 10 शिलिंग उसके आश्रित के लिए है। 1 पौंड 2 शिलिंग 6 पैसे किसी प्रथम या एकमात्र बच्चे के लिए और 14 शिलिंग 6 पैसे प्रत्येक भगता बच्चे के लिए पारिवारिक भत्ते के अनिवार्य मिलता है। अपगता लाभ मंड्रिल बोर्ड द्वारा प्रमाणित अपगता की सीमा तक ही मिलता है। मृत्यु हितलाभ भी आश्रितों को देने की व्यवस्था है जिसकी मात्रा मरने वाले के लिए पाने वाले के सबसे के ऊपर निर्धार करेगी।

4 राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा अधिनियम, 1948 यह अधिनियम 5 जुलाई, सन् 1948 में लागू हुआ। इस योजना के अंतर्गत चढ़ा देने की व्यवस्था नहीं रखी गई है और प्रत्येक व्यक्ति को चिकित्सा मददों देशभर की सुविधा प्रदान की गई है। प्रत्येक व्यक्ति का नाम किसी न किसी डाक्टर के यहां दर्ज होगा और वह डाक्टर उस व्यक्ति को मुफ्त सेवाएं तथा दवाइयां प्रदान करेगा। इसके प्रशासन के लिए पेंशन और राष्ट्रीय बीमा मंत्रालय बनाया गया। इसका मुख्य कार्यालय लंदन में है। क्षेत्रीय कार्यालय और स्थानीय कार्यालय भी बनाए गए हैं।

5. **राष्ट्रीय सहायता अधिनियम, 1948** : यह अधिनियम 7 जुलाई सन् 1948 को लागू हुआ। इस अधिनियम का उद्देश्य वर्तमान निर्धनता कानून को खत्म करके एक राष्ट्रीय सहायता बोर्ड स्थापित करने की व्यवस्था की गई ताकि बेकारी सहायता, सहायक पेंशन, नेत्रहीन सहायता, क्षयरोग इलाज भत्ता इत्यादि देने के लिए एक व्यापक सेदा का निर्माण किया जा सके। जो व्यक्ति राष्ट्रीय बीमा योजना के अंतर्गत हित-लाभ पाने के अधिकारी नहीं हैं वे इन विपत्तियों के समय आर्थिक सहायता के लिए योजना के बोर्ड को प्रार्थना-पत्र देंगे।

6 **बाल अधिनियम, 1948** : इस अधिनियम के अंतर्गत प्रत्येक स्थानीय सरकार के लिए एक बाल समिति की स्थापना करना अनिवार्य होगा। इस समिति का काम अदालत के आदेश से घर से अलग किए गए बच्चों की देख-रेख करना होता है। ये समितियाँ बच्चों के मरक्षण का भी कार्य करती हैं। असहाय बच्चों के स्वस्थ पासन-पोषण के लिए इस अधिनियम में बहुमूल्य सहायता की व्यवस्था की गई है।

7 **शिशु और युवा अधिनियम, 1963** : यह अधिनियम शिक्षा, मार्गदर्शन और सहायता उपलब्ध करना है जिससे बच्चों का कल्याण बढ़े। यह अधिनियम बच्चों को अधिकारियों की देख-रेख या उन्हें बच्चों की अदालत में साने की आवश्यकता को रद्द करता है। यह सहायता सामाग्री या धन के रूप में हो सकती है।

8 **ऐच्छिक संगठन** इन वैधानिक अधिनियमों के अतिरिक्त ब्रिटेन में अनेक ऐसे ऐच्छिक संगठन भी हैं जो जनता के कल्याण का कार्य कर रहे हैं। इस प्रकार के संगठनों के कुछ नाम इस प्रकार हैं। राष्ट्रीय सामाजिक सेवा समिति, पारिवारिक कल्याण परिषद, राष्ट्रीय बूढ़ कल्याण समिति, राष्ट्रीय युवक ऐच्छिक मंच का स्थायी सम्मेलन, शिशुगृहों की राष्ट्रीय संगठित विचार सभा, राष्ट्रीय मानव-हित एवं शिशु कल्याण विचार सभा, अपंगों की देखभाल के लिए केंद्रीय सभा इत्यादि।

ग्रेट ब्रिटेन में हुए सामाजिक सुरक्षा में नए परिवर्तन

ग्रेट ब्रिटेन में विगत वर्षों में निम्नलिखित दो महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए हैं—

(अ) आय समष्टी अल्पकालीन लाभ योजना 6 अक्टूबर 1966 में शुरू हुई और यह सभी रोजगार प्राप्त व्यक्तियों पर लागू होती है। यह लाभ रोजगार की अवधि में धकावट के तैराहवें दिन से शुरू होता है और यह बेरोजगारी या असमर्थता में 156 दिन तक जारी रहता है। 9 पौंड में 30 पौंड साप्ताहिक आय प्राप्त करने वालों में आय संबंधी लाभ की राशि साप्ताहिक औसत आय की एक तिहाई के बराबर होती है। यह राशि वर्तमान समान दर लाभों के अतिरिक्त है।

(ब) दूसरा मनोरञ्जक विकास यह है कि 28 नवंबर 1966 से राष्ट्रीय सहायता योजना का स्थान एक नई योजना असादान रहित लाभ ने ले लिया है जिसका प्रशासन सामाजिक सुरक्षा मंत्री द्वारा होगा है। वे लाभ जो पेंशन योग्य व्यक्तियों को दिए जाने थे उन्होंने पूरक भत्ते का रूप ले लिया है और जिन लोगों की पेंशन प्राप्त करने की पामु नहीं थी उनके लिए पूरक भत्ते या किन्हीं विशेष परिस्थितियों से एक बड़ी धनराशि

उनकी विशेष आवश्यकताओं के लिए दी जाती है। यह योजना ग्रेट ब्रिटेन में रहने वाले उन सभी व्यक्तियों पर लागू होती है जिनकी आयु 16 साल से अधिक है।

निष्कर्ष उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट है कि ग्रेट ब्रिटेन में सामाजिक सुरक्षा की एक व्यापक व्यवस्था विद्यमान है जिनका मुख्य उद्देश्य समाज की शक्ति को ग्रहण करने वाले अभाव, बीमारी, अज्ञानता, गंदगी और बेरोजगारी के दानवों को समाप्त करना है। ग्रेट ब्रिटेन में वस्तुतः सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था काफी भीमा तक एक आदर्श स्तर पर है विशेष कर इस अर्थ में कि इस व्यवस्था में वर्ग और परिस्थिति में किसी प्रकार का भेद नहीं किया गया है। यहाँ तक कि विदेशियों को भी लाभ प्राप्त है। जन कल्याण और जन-सुरक्षा इसका मुख्य आधार है।

2 अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा

(Social Security in America)

अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था का प्रारंभ सन् 1935 में हुआ था जबकि सामाजिक सुरक्षा अधिनियम पास किया गया था। तब से अब तक अधिनियम में अनेक महत्वपूर्ण परिवर्तन हो चुके हैं। सबसे महत्वपूर्ण परिवर्तन 1939 और 1950 में किए गए थे। वर्तमान में अमेरिका की सामाजिक सुरक्षा योजना के अंतर्गत निम्न-लिखित महत्वपूर्ण सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं:

1. वृद्धावस्था और उत्तरजीवी बीमा . राष्ट्रीय बीमा योजना बीमित श्रमिकों, उनकी पत्नियों को जबकि वे वृद्ध हो जाएँ और श्रमिकों के परिवारों को जबकि श्रमिक छोटे-छोटे बच्चों को छोड़कर मर जाएँ, मासिक लाभ प्रदान करती हैं। इसकी प्रमुख बातें इस प्रकार हैं—

(अ) वृद्धावस्था बीमा लाभ का भुगतान उन श्रमिकों को दिया जाता है जोकि 65 वर्ष की आयु होने पर अवकाश प्राप्त करते हैं।

(ब) पत्नी का लाभ वृद्धावस्था बीमा लाभ के आधे के बराबर होता है और एक अवकाश प्राप्त श्रमिक की पत्नी को दिया जाता है। यदि वह 62 वर्ष की आयु की है या वह श्रमिक के बच्चे की अपनी देख-रेख में रखती है।

(स) एक विधवा का लाभ वृद्धावस्था बीमा लाभ के तीन-चौथाई के बराबर होता है और 62 वर्ष की आयु में मृत श्रमिक की आश्रित विधवा को देय होता है।

(द) विधुर का लाभ वृद्धावस्था बीमा लाभ के तीन-चौथाई के बराबर होता है और 62 वर्ष की आयु में मृत श्रमिक के आश्रित विधुर को देय होता है।

(य) बच्चे का लाभ वृद्धावस्था बीमा लाभ के आधे के बराबर होता है और अवकाश प्राप्त श्रमिक के 18 वर्ष से कम आयु के बच्चे को देय होगा।

(र) माता का लाभ वृद्धावस्था बीमा लाभ का तीन-चौथाई होता है।

(ल) माता-पिता का लाभ वृद्धावस्था बीमा लाभ का तीन-चौथाई होता है और 62 वर्ष की आयु में मृत श्रमिक के आश्रित माता-पिता को देय होता है। यदि श्रमिक की विधवा पत्नी या बच्चा मासिक लाभ लेने के योग्य नहीं है।

(द) मृत्यु के पश्चात् एवमुक्त राशि वृद्धावस्था बीमा लाभ की तीन गुनी होती है जो बीमित श्रमिक की मृत्यु पर देय होती है।

(घ) ये लाभ फंडरन बीन्ड एज एंड सरवाइवर्स इणोरेंस ट्रस्ट फंड में दिए जाते हैं।

2. बेरोजगारी बीमा विभिन्न राज्यों के बेरोजगारी में मरघित मन्निगम गिन्न-भिन्न हैं किंतु मौलिक विशेषताएं लगभग समान हैं जो निम्नलिखित हैं।

(1) बेरोजगारी बीमा की प्रणाली कृषि और घरेलू श्रमिकों तथा सार्वजनिक कर्मचारियों को छोड़कर सभी कर्मचारियों को शामिल करती है।

(ii) किसी भी बेरोजगार को प्रायः उस समय हित लाभ मिल सकता है जब उसने ये चारों पूरी कर ली हों—(अ) उसने रोजगार केंद्रों में अपना नाम रजिस्टर्ड करा लिया हो, (ब) वह काम करने के योग्य हो (स) यदि कोई उचित काम उसको दिया जाता है तो वह उसे करने के लिए तत्पर हो, (द) उसने एक निश्चित अवधि तक काम मिलने की प्रतीक्षा की हो, (य) उसकी कुछ मजदूरी भाल हो।

(iii) लाभ की राशि जिसका कि एक श्रमिक अधिकारी है व कुछ सीमा तक उस घर से संबंधित है जिस पर एक श्रमिक प्राप्त रोजगार में अपनी मजदूरी कमाता है।

(iv) भुगतान की अवधि प्रत्येक राज्य में बदलती रहती है।

(v) लगभग सभी राज्यों की प्रतीक्षा अवधि एक सप्ताह है। एक सप्ताह के समय की प्रतीक्षा के पश्चात् अधिकतर राज्य 26 सप्ताहों तक बेरोजगारी भत्ता देने हैं। इन्हें हूँ से इन भुगतानों को सभी अवधि तक के लिए बढ़ा दिया गया है।

(vi) लाभ की वस्तुविक राशि प्रत्येक राज्य में अलग-अलग है और 10 डानर की न्यूनतम-सीमा तथा 20 से 30 डानर की अधिकतम सीमा है।

3. सार्वजनिक सहायता सन् 1935 के सामाजिक सुरक्षा अधिनियम ने सार्वजनिक सहायता के लिए एक योजना बनाई गई जिसके तीन आधारभूत अंग हैं—

(अ) उन जरूरतमंद वृद्ध व्यक्तियों की सहायता जो नौकरी स रिहा रह हो चुके हैं और बीमा योजना के अधीन सहायता नहीं पा सकते। इसका ऊपर उल्लेख किया गया है।

(ब) उन बच्चों की सहायता जिनका पालन-पोषण उनके माता पिता की मृत्यु या उनकी अयोग्यता अथवा अनुपस्थिति के कारण नहीं हो जाता और (स) जरूरतमंद अर्ध व्यक्तियों की सहायता। सन 1950 में इस योजना में एक चौथा अंग भी शामिल कर लिया गया जो गृह रूप से असमर्थ व्यक्ति है। इस योजना का प्रशासन राज्य सरकार के द्वारा किया जाता है और इसने लिा केंद्रीय सरकार आवश्यक आर्थिक राज्य सहायता प्रदान करती है।

4. श्रमिक क्षतिपूर्ति 1908 का मन्त्रीय कम्—। श्रमिक क्षतिपूर्ति का प्रथम कानून था जिस में श्रमिक क्षतिपूर्ति कानून शामिल था। सन 1948 में तथा 1951 में यह सुरक्षा दे रयी है। यह अधिनियम उन व्यक्तियों की सुरक्षा प्रदान करता है।

काय करते हुए दुष्घटनाग्रस्त हो जाते हैं। एक राज्य स दूसरे राज्य में यह अधिनियम बद्ध होता रहता है। कुछ राज्यों में अविवाहित व्यक्तियों के लिए क्षतिपूर्ति की दर ऊँची है। क्षतिपूर्ति की राशि सेवायोजकों द्वारा दी जाती है।

5 बीमारों से संबंधित बीमा अमेरिका में बीमारी से सुरक्षा प्रदान करने के लिए कई प्रकार की योजनाएँ लागू की गई हैं। बीमार पड़ने में नगद हित लाभ देने की भी व्यवस्था है। इसमें अनिवार्य बीमार श्रमिकों को मुफ्त चिकित्सा और सवेतन छुट्टियाँ भी दी जाती हैं। यदि बीमार श्रमिक को अस्पताल की सुविधा की आवश्यकता है या उसका उपप्रेषण होना है तो इस प्रकार की सुविधा प्रदान करने के लिए जो खर्चा होता है वह अस्पताल बीमा योजना के अंतर्गत किया जाता है। श्रमिक को व्यावसायिक रोग लग जाने हैं जिससे उसके आय कमाने की क्षमता कम हो जाती है तो उस राज्य द्वारा सेवायोजकों के खर्चे में स्थापित कोष में हज़ाना दिया जाता है।

6 शान्ति से संबंधी सुरक्षा मानव संबंधी लाभ सेवायोजकों या श्रमिक मंडलों के द्वारा उपलब्ध कराया जाता है। रेसो सड़कों और सार्वजनिक सेवाओं के लिए सशोध कानून भी प्रचलित हैं। गमकती स्त्रियों की प्रसूति संबंधी देखभाल व अन्य सुविधाएँ मावजनिक सेवाओं का नरत प्रणाल की जाती हैं। कुछ राज्यों ने स्त्रियों के प्रभव के तुरत बाद और पन्ने काय पर जाने पर प्रतिकष लगा रता है।

7 व्यावसायिक पुनर्वास व्यावसायिक पुनर्वास का सशोध राज्य कार्यक्रम प्रमत्ता लोगों को सेवाएँ उपलब्ध करता है। इन सेवाओं के माध्यम से ये लोग अपनी कामनवाक गालन में आ पाते हैं।

निष्कर्ष उपरोक्त विवरण में यह स्पष्ट है कि अमेरिका में संपूर्ण जनसंख्या को सामाजिक सुरक्षा प्रदा करने के लिए अनेक योजनाएँ चल रही हैं। अमेरिका की सामाजिक बीमे की योजना के में प्रमुख लक्षण है—(अ) सामाजिक सुरक्षा के विभिन्न कार्यक्रमों में विभिन्न सरकारी स्तरों पर संगतता मिलती है जैसे—कुछ कार्यक्रमों का प्रणालन केवल केंद्रीय सरकार के द्वारा होता है कुछ का केवल राज्य सरकारों द्वारा और कुछ का स्थानीय सरकारों द्वारा कुछ में केंद्रीय और राज्य सरकारों का हस्त्यादि। (ब) जातिमों के आधार पर अनेक सुरक्षा कार्यक्रमों की भरमार है। प्रत्येक जोतिम के लिए एक अलग कार्यक्रम है।

3 रूस में सामाजिक सुरक्षा

(Social Security in Russia)

रूस में सामाजिक सुरक्षा का प्रारंभ सन 1912 में हुआ। जबकि बीमारी व रोग गारों के संघ में अनिवार्य बीमे का सवप्रथम प्रचलन हुआ। लेकिन 14 नवंबर 1917 को रूस सरकार द्वारा सामाजिक बीमे की प्रथम घोषणा सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में एक महत्वपूर्ण घटना मानी जाती है। कुछ कठिनाइयों के कारण इस घोषणा को सन् 1922 में नवीन वार्षिक नीति के अंतर्गत ही कार्यान्वित किया जा सका।

रूस में सामाजिक बीमे की विशेषताएं

1. मुख्य सिद्धांत (अ) सामाजिक बीमे का संचालन श्रम-सघों द्वारा होता है, (ब) केवल नौकरी में लगे व्यक्तियों का ही सामाजिक बीमा होता है, (स) श्रमिकों के बीमे का प्रीमियम सेवागोष्ठको द्वारा दिया जाता है, (द) प्रीमियम की राशि मजदूरी के बिल के अनुपात में होती है (र) लाभ प्राप्त करने की योग्यता सेवा की अवधि पर निर्भर होती है, (ल) बीमे से पूरा-पूरा लाभ सभी उठाया जा सकता है जबकि श्रमिक विमो-न-किमी श्रमिक सघ का सदस्य हो, (व) सामाजिक बीमा सरकार द्वारा प्रेरित है जिससे कि श्रम का स्थायित्व व उत्पादन बढ़े, (श) रंगो-जगारी सन् 1930 में लागू की गयी से समाप्त कर दी गई थी। जन. रंगो-जगारी के लिए कोई स्थान नहीं है।

2. क्षेत्र सामाजिक बीमे के अन्तर्गत निम्नलिखित व्यक्तिगत को सम्मिलित किया गया है—(अ) समाजवादी क्षेत्र में रोजगार पर लगा हुआ प्रत्येक मजदूर तथा वेतन पाने वाला व्यक्ति, (ब) सार्वजनिक सस्थाओं और प्राइवेट फार्मों पर काम करने वाले वैतनिक कर्मचारी, (स) प्रशिक्षण प्राप्त करने वाला प्रत्येक व्यक्ति जिसका मजदूरी या वेतन मिल रहा हो।

इनके अतिरिक्त निम्नलिखित को विशेष सामाजिक बीमे की योजना से क अन्तर्गत लिया गया है जिनका प्रशासन पारम्परिक सहायता कोषों में किया जाता है—(अ) सामूहिक कृषक, (ब) फर्म के स्वामी व उनके परिवार, तथा (स) पेशेवर काम करने वाले जैसे मरम्मत आदि का काम करने वाले व्यक्ति।

3. वित्त व्यवस्था सामाजिक बीमे की योजना राज्य के खजाने पर चली है। एक सामाजिक बीमा कोष भी है जोकि सभी औद्योगिक सस्थानों व दफ्तरों के भुगतान से बनाया गया है। उन्हें संपूर्ण वेतन राशि का एक निश्चित प्रतिशत उपर कोष में जमा पड़ता है। श्रमिकों को इस कोष में किसी प्रकार का चूदा नहीं देना पड़ता।

4. प्रबंधन प्रशासन सामाजिक बीमे की संपूर्ण योजना का प्रशासन श्रमिकों द्वारा होता है। श्रमिकों के श्रम-सघ बन रहे हैं जो इस कार्य को करते हैं। श्रमिकों और दफ्तरों द्वारा दिया गया चूदा उस क्षेत्र के केंद्रीय श्रमिक सघ को भेज दिया जाता है और ये केंद्रीय समितियां पहा के श्रमिकों को सामाजिक बीमे की सुविधाएं प्रदान करती हैं। सामाजिक बीमा कोष श्रमिकों के सार्वजनिक निरीक्षण में रहता है। रंगो-जगारी से पाने या दफ्तर की एक सामाजिक बीमा परिपद् भी होती है जिसको पुरे मुन 1 व आधार पर बनाया जाता है। यह परिपद् उस कारखाने या दफ्तर में सामाजिक बीमा योजना को लागू करती है। बीमारियों की रोकथाम करना इस परिपद् का मुख्य कार्य है।

5. हितनाश एवं पेंशन सामाजिक बीमा कोष के कर्मचारियों को निम्न-लिखित सुविधाएं दी जाती हैं—

(अ) बीमारी हितनाश छानो, मेटानार्जीकल, रसायन और दूसरे महत्वपूर्ण उद्योगों के कर्मचारियों को बिन्दु-द्वारे मरगिन सस्था में नम के-नम एक वर्ष गारन्टी

वाम किया हो, उनकी औसत आय का 100 प्रतिशत तक बीमारी लाभ दिया जाता है। एक वर्ष से कम कार्य करने की स्थिति में यह प्रतिशत 60 रहता है।

राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था की दूसरी श्रृंखलाओं में यह लाभ सेवा अवधि के आधार पर 50% से 100% के बीच में मिलता है।

यदि किसी रबी श्रमिक का 2 वर्ष तक का बच्चा बीमार पड़ जाता है तो माता को कार्य से छुट्टी दे दी जाती है चाहे कोई दूसरा व्यक्ति घर पर देखभाल करने वाला हो या न हो।

बीमारी हित लाभ बीमारी शुरू होने के दिन से पूरी तरह अच्छा होने के दिन तक दिया जाता है। यदि बीमारी 4-6 महीने तक चसती है तो पूरी दर पर हितलाभ प्रदान किया जाता है।

(द) पेंशन : सभी श्रमिक बिना किसी अपवाद के, कार्य करते समय हुई दुर्घटना के कारण स्थायी असमर्थता, व्यावसायिक बीमारी या किसी साधारण बीमारी की स्थिति में पेंशन देने के अधिकारी हैं। पेंशन की राशि निर्धारित करते समय कई बातों पर ध्यान दिया जाता है, जैसे असमर्थता के कारण, असमर्थता के पूर्व की औसत आय व राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था की वह शाखा जिनमें कर्मचारी काम कर रहा है।

विभिन्न प्रकार की पेंशन निम्नलिखित हैं -

(क) वृद्धावस्था पेंशन : सभी श्रमिक एक निश्चित आयु प्राप्त करने और निश्चित वर्षों तक कार्य करने के पश्चात् वृद्धावस्था पेंशन पाने के अधिकारी हैं। पुरुषों को 60 वर्ष का होने पर तथा 25 वर्ष काम करने के पश्चात् तथा स्त्रियों को 55 वर्ष की होने पर तथा 20 वर्ष काम करने के पश्चात् पेंशन मिलती है। पेंशन प्राप्त व्यक्ति चाहें तो बाढ़ में भी काम करते रह सकते हैं और अतिरिक्त पारिश्रमिक कमा सकते हैं।

(ख) उत्तर जीवी पेंशन : श्रमिक की मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को पेंशन देने की व्यवस्था की गई है। पेंशन की मात्रा जीविका कमाने वाले की मृत्यु के कारणों, उसके रोजगार की अवधि, आय की राशि और परिवार के कार्य करने के अयोग्य सदस्यों की संख्या पर निर्भर रहती है।

(ग) निरंतर रोजगार की पेंशन : इस प्रकार की पेंशन उन व्यक्तियों को दी जाती है जैसे डाक्टर, पशु-चिकित्सक, शिक्षक इत्यादि जिन्होंने अपने क्षेत्र में लगातार 26 से 30 वर्ष तक काम किया हो। उदाहरणार्थ शिक्षकों को उनके वेतन का 40 प्रतिशत पेंशन में मिलता है, पशु चिकित्सकों को उनके वेतन का 50 प्रतिशत दिया जाता है आदि। ऐसे पेंशन वाले व्यक्ति की यदि मृत्यु हो जाती है तो यह पेंशन इसके परिवार के अयोग्य व्यक्तियों और वृद्ध सदस्यों को दी जाती है।

(घ) अतिरिक्त सुविधाएं : पेंशन देने के अतिरिक्त सरकार पेंशन पाने वाले व्यक्तियों को उनके स्वास्थ्य की दशा के अनुरूप कुछ रोजगार देने की व्यवस्था करती है। सामाजिक बीमा बोर्ड म सनेटोरियम की सुविधाएं प्रदान की जाती है। जिनकी देख-भाल करने वाला कोई नहीं है उनके लिए सरकार विशेष गृह चलाती है।

अन्य सामाजिक सेवाएँ व सुविधाएँ

सामाजिक बीमा प्रणाली की पूर्ति सामाजिक सेवाओं द्वारा होती है। इन में सामाजिक बीमा की योजना के साथ-साथ अन्य हितकारी सम्प्राप्त भी श्रमिकों को सुविधाएँ देने में सतत हैं। महीने में ये इस प्रकार हैं -

(अ) अस्पताल, क्लिनिक, पोलीक्लिनिक, फ़स्ट एड स्टेशन, रिसर्च इंस्टीट्यूट्स, लेबोरेटरीज एवं मेडिकल फ़ैक्ट्री में चिकित्सा सब्सिडी सुविधाएँ सभी नागरिकों को नि: शुल्क राज्य के खर्च पर प्रदान की जाती हैं।

(ब) एक ही उद्योग में कम से कम 11 माह तक निरन्तर कार्य करने के पश्चात् सवेतन 2 सप्ताह का अवकाश प्रदान किया जाता है।

(ग) नगरों में विश्राम और साम्प्रतिक कार्यों के लिए पार्कों की व्यवस्था है जिनमें रविवारों व अन्य साप्ताहिक छुट्टियों में लोग जाया करते हैं।

(द) प्रारम्भिक शिक्षा के लिए नि: शुल्क सुविधाएँ उपलब्ध हैं।

(ए) गर्भवती माताओं को और प्रसवकाल के तुरन्त बाद ही महिला श्रमिकों का मातृत्व लाभ दिया जाता है। इस कार्य के लिए प्रसूति गृहों व परामर्श केंद्रों का एक जाल-सा बिछा दिया गया है। मातृत्व लाभ प्राप्त करने के लिए एक आवश्यक शर्त यह है कि उस स्त्री श्रमिक ने सवधिन्त मर्यादा में कम-से-कम तीन माह काम किया हो। सामान्यतः लाभ की मात्रा स्त्री श्रमिक के कार्य के रिकार्ड पर उस माता के महत्त्व पर जिसमें वह कार्य करती है तथा पत्रों की अवधि पर निर्भर होती है। गर्भवती माता को के लिए कुछ श्रम-अधिनियम बनाए गए हैं। उनके अनुसार गर्भवती माताओं को कार्य एवं रहने का आश्वासन रहता है। किसी महिला को गर्भवती होने के कारण कार्य न देने पर 6 मास का वागदाम ज़ब्तवा 1000 रुपये का दंड दिया जाता है। गर्भवती माता को वही मजदूरी दी जाती है जोकि गर्भवती होना व पूर्व मिलती थी। गर्भावस्था में उसको हल्का कार्य करने को दिया जाता है। गर्भवती स्त्री को पूर्ण वेतन पर 112 दिन की छुट्टियाँ प्रसूति के लिए मिलती हैं।

माताओं और बच्चों की रक्षा करने की उपरोक्त सभी सुविधाएँ अविवाहित स्त्रियों को भी उपलब्ध होती हैं। अधिक बच्चों वाली माताओं को राज्य द्वारा विशेष भत्ते दिए जाते हैं।

उपरोक्त विवेचन स्पष्ट है कि हम में सामाजिक सुरक्षा से संबंधित विस्तृत व्यवस्था के अंतर्गत अनेक सुविधाएँ वहा के नागरिकों का प्राप्त हैं।

परीक्षा-प्रश्न

1. बेवरीज की प्रमुख विशेषताओं का वर्णन कीजिए तथा उन मापदण्डों का वृताङ्क जिन पर यह योजना आधारित है।

- 2 ग्रेट ब्रिटेन में सामाजिक सुरक्षा पर एक टिप्पणी लिखिए।
- 3 संयुक्त राज्य अमेरिका में प्रचलित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली के मुख्य लक्ष्यों की व्याख्या कीजिए। क्या ये योजनाएँ एक सपन्न राष्ट्र के लिए आवश्यक हैं ?
- 4 सोवियत रूस में सामाजिक सुरक्षा योजना की प्रमुख विशेषताओं की विवेचना कीजिए। यह योजना अपने उद्देश्यों में कहाँ तक सफल हुई है ?

अध्याय 17

भारत में श्रम सन्निधयम (Labour Legislation in India)

भारत में श्रम सबधी अनेक सन्निधयम हैं। अध्ययन की सुविधा के लिए उनका हय निम्न शीर्षको के अतर्गत अध्ययन करेंगे

- 1 कारखाना अधिनियम
- 2 भारतीय खान अधिनियम
- 3 बागान अधिनियम
- 4 परिवहन अधिनियम
- 5 मजदूरी सम्बन्धी अधिनियम
- 6 सामाजिक सुरक्षा सबधी अधिनियम
- 7 श्रम कल्याण सबधी अधिनियम
- 8 अन्य श्रम सबधी अधिनियम

1 कारखाना अधिनियम (Factory Legislation)

देश के श्रम सन्निधयमो में कारखाना अधिनियम का विशेष महत्त्व है। सर्वप्रथम कारखाना अधिनियम सन् 1881 में पारित हुआ, जिसका उद्देश्य कारखानो में काम करने वाले श्रमिको के स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के लिए विभिन्न व्यवस्थाएँ करना था। इन कानून द्वारा बच्चो के श्रम की ही सीमित सुरक्षण प्राप्त हुआ बयस्को की स्थिति प्रायः उयो की ह्यो रही। अतः बयस्को की स्थिति में सुधार के उद्देश्य से 1891 ई० में एक दूसरा कारखाना अधिनियम पास हुआ। जिसमें बच्चो को और सुविधाएँ प्रदान करने के अतिरिक्त, स्त्रियो को भी सुरक्षा मिली। सन् 1911 में तीसरा कारखाना अधिनियम पास होने पर ही पहली बार पुरुषो को कुछ सुविधाएँ प्राप्त हुईं। उनक दिन में कार्य के घटे 12 कर दिए गए। इस अधिनियम की व्यवस्थाएँ दोषपूर्ण थी जिन्हें ठीक करने के लिए इसमें कई बार संशोधन किए गए।

पहले के सभी कारखाना अधिनियम समाप्त करके सन् 1948 में कारखाना श्रम से सबधित एन व्यापक कानून पास किया गया। सन् 1948 के कारखाना अधिनियम की कुछ प्रमुख बातें इस प्रकार हैं—

(अ) क्षेत्र : यह अधिनियम उन सभी कारखानों में लागू है जहाँ दस या अधिक

श्रमिक कार्य करते हैं और विद्युत् शक्ति का प्रयोग होता है अथवा जिनमें शक्ति का प्रयोग तो नहीं होता किंतु 20 या अधिक श्रमिक काम करते हैं। इस अधिनियम का क्षेत्र बढ़ाने का उद्देश्य से इसमें यह भी आदेश दिया गया है कि जहां कहीं भी निर्माण का कार्य हो रहा है (भले ही उसमें कितने ही श्रमिक कार्य करते हों) यह सन्निधय लागू होगा।

(ब) सुरक्षा संबंधी आदेश - (1) मशीनें, जो विद्युत् शक्ति से चलती हैं वे ठीक प्रकार से फिट होनी चाहिए।

(2) ट्रांसमिशन तथा दूसरे खतरनाक यंत्रों को चारों तरफ से आड़ लगाकर रखा जाना चाहिए तथा उनकी देखभाल के लिए केवल विशेष रूप से प्रशिक्षित पुरुष श्रमिक ही नियुक्त किए जाने चाहिए।

(3) बाल अथवा महिला श्रमिक खतरनाक मशीनों पर कार्य नहीं करेंगे।

(4) श्रमिकों से उनकी सामर्थ्य से अधिक बोझ ढोने का काम नहीं लेना चाहिए।

(5) यदि किसी कार्य विशेष में आराम पर कुप्रभाव पड़ने की आशंका हो तो उसकी राक के लिए सेवायोजकों को विशेष प्रकार के चश्मे आदि का प्रबंध करना चाहिए।

(स) स्त्री श्रमिकों की सुरक्षा - (1) खतरनाक मशीनों पर स्त्री श्रमिकों को काम पर लगाना निषेध घोषित कर दिया गया है।

(2) चलती मशीनों की सफाई करने में उनमें तेल डालने अथवा उसे सुधारने के लिए किसी भी स्त्री श्रमिक को काम पर नहीं लगाया जा सकता।

(3) अगर किसी कारखाने में कम से कम 50 स्त्रियां कार्य कर रही हैं तो उस कारखाने में सेवायोजकों को 6 वर्ष से कम आयु के बच्चों के लिए शिशु गृहों की व्यवस्था करनी होगी।

(4) स्त्री श्रमिक से सप्ताह में अधिक से अधिक 38 घंटे तक और प्रतिदिन 9 घंटे तक काम लिया जा सकता है।

(5) अगर किसी कारखाने में कपास की धुलाई का यंत्र प्रयोग किया जा रहा है और धुलाई का कमरा व प्रस का कमरा दोनों ही पास पास हैं तो किसी भी स्त्री को कपास पर प्रस करने के काम पर नहीं लगाया जा सकता।

(ब) कल्याण कार्य संबंधी आदेश - श्रमिकों के लिए जलपान गृहों विश्रामालयों स्त्री श्रमिकों के छोटे बच्चों को दिन भर रखने के लिए शिशु गृहों बैठने की व्यवस्था प्राथमिक चिकित्सा की सुविधा वस्त्र धोने के स्थान की सुविधा आदि दी जानी चाहिए। 500 से अधिक श्रमिक वाले कारखानों के लिए राज्य सरकारों की महारता से हितकर अफसर रखना अनिवार्य कर दिया गया। व्यावसायिक रोगों आदि के विषय में सभी कारखाना मालिकों के लिए यह आवश्यक है कि दुर्घटना या बीमारी होने पर तत्काल सूचना दें।

(घ) सफाई व स्वास्थ्य - (1) कारखानों की सफाई की समुचित व्यवस्था होनी चाहिए। (2) प्रत्येक कारखाने में शुद्ध वायु के आने के लिए व्यवस्था की जायें जाने के लिए पर्याप्त झरोके होने चाहिए। (3) कारखाने में पीने के पानी पेशाबघर तथा

शौचालया का भी प्रबंध आवश्यक है। (4) कारखाने के तापक्रम का श्रमिक के स्वास्थ्य पर दुरा प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए।

(र) काम के घंटे व नियुक्ति से संबंधित आदेश : (1) काम करने के लिए वर्र्चों की आयु 14 वर्ष और युवकों की आयु 18 वर्ष होनी चाहिए। (2) वयस्कों के लिए सप्ताह में काम के घंटे 48 तथा 1 दिन में 9 घंटे से अधिक नहीं हो सकते। (3) कम से कम आठ घंटे का विश्राम दिए बिना किसी भी श्रमिक से लगातार 5 घंटे से अधिक काम नहीं लिया जा सकता। (4) विश्राम के समय को सम्मिलित करते हुए किसी भी दिन काम के घंटों का फैलाव साठे दस घंटे में अधिक नहीं हो सकता। (5) राज्य सरकारों को अधिनियम की उक्त धाराओं में कुछ छूट देने का अधिकार दिया गया है, परंतु किसी भी अवस्था में वे निम्न नियमों का उल्लंघन नहीं कर सकती (अ) किसी भी दिन कुल कार्य के घंटे 10 से अधिक नहीं होने चाहिए, (ब) 3 माह की अवधि में कुल अतिरिक्त कार्य के घंटे 50 से अधिक नहीं होने चाहिए, तथा (स) अतिरिक्त कार्य के लिए दूनी दर से वेतन और पूरे सप्ताह में एक दिन की छुट्टी की व्यवस्था होगी।

(न) सवेतन छुट्टी : माप्ताहिक छुट्टी के अतिरिक्त प्रत्येक श्रमिक का 12 माह की निरंतर सेवा के पश्चात् निम्न दर पर अतिरिक्त सवेतन छुट्टियों का भी अधिकार होगा—(अ) एक प्रौढ़ श्रमिक 20 दिन काम करने के बाद एक दिन की सवेतन छुट्टी प्राप्त कर सकता है। वह एक वर्ष में कम से कम 10 दिन सवेतन छुट्टी का अधिकारी है। (ब) एक श्रमिक 15 दिन काम करने के बाद एक दिन की तथा एक साल में कम से कम 14 दिन की सवेतन छुट्टी ले सकता है। (द) यदि कोई श्रमिक अपनी अर्जित छुट्टी लेने में पहले काम से हटा दिया जाता है अथवा स्वयं नौकरी छोड़ देता है, तो मालिक पर उस अर्जित छुट्टी की मजदूरी देने का उत्तरदायित्व है।

अधिनियम मजदूरी प्रणामन राज्य सरकारों का उत्तरदायित्व है, जो इसे अपने फैंक्टरी निरीक्षणालय के माध्यम से पूरा करती हैं। राज्य सरकारों को यह अधिकार दिया गया है कि वे दुर्घटना के किसी मामले में अथवा व्यावसायिक रोग के किसी मामले में कारखाने की जांच के लिए उपयुक्त व्यक्ति भी नियुक्ति कर सकती है।

फैंक्टरी एक्ट का मशोधन 1926 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संवन्धन उपसमि सभ्या 89 व 90 (जो स्त्रियों व बच्चों के कार्य के संबंध में थी) के अनुसमर्पन के लिए अधिनियम में 1950 में मशोधन किया गया। इस मशोधन के अनुसार सवेतन छुट्टी के लिए आवश्यक उपस्थिति एक कैलेंडर वर्ष में 240 दिन निश्चित की गई। सरकार ने छुट्टी की सीमा बढ़ा दी है जो आगे जोड़ी जा सकती है ताकि कर्मचारी सम्प्री छुट्टी पर जा सकें। यदि कर्मचारी छुट्टी की अस्वस्थता की अवधि में शामिल करना चाहता है तो इसके लिए छुट्टी की पूर्व सूचना देने की आवश्यकता नहीं है जबकि 1948 के फैंक्टरी अधिनियम के अंतर्गत आवश्यक था।

भारतीय फैंक्टरी अधिनियम की आलोचना

भारत में कारखाना अधिनियम के संशोधनों में सन् 1946 की अप्रम जांच समिति ने

कई दोष बतलाए थे, जिनमें से कुछ अब भी विद्यमान हैं जैसे :—

1. ऐसे अनेक उपाय हैं जिनकी आड़ में रहकर सेवायोजक मनमानी करते हैं।

(अ) श्रमिकों से अधिक काम लेने के लिए, मशीनो पीछे कर देते हैं।

(ब) सामयिक श्रमिकों को कार्य पर लगाते हैं और उन्हें पदमुक्त करके एवं पुनः नियुक्त करके सवेतन छुट्टी के प्रावधान के प्रतिर्वचना करते हैं।

(ग) ओवर टाइम के प्रावधान से बचाव करने के लिए गलत उपस्थिति रजिस्टर रखा जाता है। भ्रूषा प्रमाणन प्राप्त करके बाल श्रमिकों को काफी सख्या में काम पर लगाया जाता है।

2. निरीक्षक, जिसे कारखानों के निरीक्षण का कार्य सौंपा गया है, बहुत कम ही अपना कर्तव्य निभाता है। निरीक्षक कारखाने में निरीक्षण करने की पूर्व सूचना दे देते हैं जिससे सेवायोजक पहले से ही जागरूक हो जाते हैं। इसके अतिरिक्त फेक्टरी निरीक्षक तकनीकी व्यक्ति होते हैं, इसलिए कर्मचारियों के कल्याण एवं स्वास्थ्य को नियंत्रित करने के मामले में अयोग्य हैं।

शाही आयोग ने पूजा निरीक्षकों की व्यवस्था करने का सुझाव दिया था जिसे केवल बंबई और मद्रास में ही अपनाया गया है।

3. राज्य सरकारें कुछ व्यक्तियों को आदेशों का पालन करने में मुक्त कर सकती हैं किंतु वह छूट सब दशाओं में समान नहीं है और प्रायः न्यायसंगत नहीं होती।

4. अनियमित कारखानों जैसे वीडो, कालीन और छोटे चमड़े के कारखाने आदि में काम करने वाले मजदूर जो कि औद्योगिक मजदूरों का काफी बड़ा भाग है, कदाचित् ही सुरक्षित हैं एवं उनकी स्थिति अत्यंत दौर्भाग्य है।

5. स्वच्छता एवं सुरक्षा के प्रावधानों का भी उल्लंघन किया जाता है। अधिकांश कारखानों में तो प्राथमिक चिकित्सा पेटिकाएं भी नहीं हैं।

6. बहुत-से कारखानों में आवश्यक श्रम कल्याण अधिकारी भी नियुक्त नहीं किए गए हैं। कुछ ऐसे मामले भी देखने में आए हैं कि इन कल्याण अधिकारियों के ऊपर अन्य कार्यों का बोझ भी डाल दिया गया जो कि इनका अधिकार समय से लेता है। चूंकि वे कर्मचारी अपने रोजगार व निलंबन के संबंध में फेक्टरी मालिकों की दया पर निर्भर रहते हैं अतः निलंबन का भय उन्हें कर्मचारियों के कल्याण के लिए कार्य करने की अनुमति नहीं देता।

इस अधिनियम को श्रमिकों के लिए वास्तविक लाभकारी बनाने के लिए यह आवश्यक है कि उक्त कमियों की दूर करने के लिए आवश्यक कदम उठाए जाएं। अतः यह आवश्यक है कि, (अ) अधिनियम के आदेशों का पालन हो रहा है या नहीं, इसे देखने के लिए राज्यों में निरीक्षक अधिकारियों की पर्याप्त व्यवस्था होनी चाहिए। फेक्टरीयों के निरीक्षण के दौरान निरीक्षकों को श्रम प्रतिनियमों से भी परामर्श करना चाहिए, ताकि वे अपनी शिकायतों के विषय में बता सकें। (ब) अधिनियम के आदेशों का उल्लंघन करने वाले मालिकों के लिए कठोर दंड की व्यवस्था होनी चाहिए। (ग) 500 अपराधों से अधिक कर्मचारियों से युक्त फेक्टरीयों में स्वास्थ्य के स्तर में सुधार लाने के लिए

अधिकारियों की नियुक्ति अनिवार्य होनी चाहिए। (य) राज्य सरकारों के अधिकारों में एकरूपता लाई जानी चाहिए।

2 भारतीय खान अधिनियम

भारत में सर्वप्रथम खान अधिनियम सन् 1901 में पास हुआ। इसे 1923, 1935, 1936, 1937, 1940, 1946 में संशोधित किया गया। 1 जुलाई सन् 1952 में नया खान अधिनियम बना जिसे सन् 1959 में संशोधित किया गया। नया खान अधिनियम की प्रमुख विशेषताएं इस प्रकार हैं

(अ) अधिनियम का क्षेत्र : यह अधिनियम जम्मू और कश्मीर को छोड़कर देश की समस्त खानों पर लागू होता है।

(ब) सुरक्षात्मक व्यवस्थाएँ : यह अधिनियम कार्य करने वाले सभी श्रमिकों को फारखाना अधिनियम के अंतर्गत प्रदान की गई सुरक्षाओं एवं कल्याण संबंधी सुविधाओं को प्रदान करता है। उदाहरण के लिए, सभी खानों के मालिकों के लिए आवश्यक है कि वे पीने योग्य शीतल जल, शौचामय, पेसावघर तथा औषधि-पेटी की व्यवस्था करें।

(स) कार्यविधि : खान के भीतर अथवा बाहर कार्य करने वाले दोनों प्रकार के व्यक्त श्रमिकों के लिए कार्य के घंटे प्रति सप्ताह 48 हैं।

(द) पहले अनुसूचित उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण हेतु जो समय-सीमा रखी गई थी उसे अब सन 1961 के एक संशोधन के अनुसार हटा लिया गया है।

सन् 1967-68 में एक संशोधन प्रस्ताव था कि यदि कोई श्रमिक कुछ अधिकार एवं सुविधाएं किसी द्वारा अथवा परंपरा आदि द्वारा प्राप्त कर चुका है और ये सुविधाएं अपेक्षाकृत अधिक अच्छी हैं तो उन सुविधाओं से कमी न होनी दी जाएगी।

3 बागान अधिनियम

(Plantation Legislation)

भारत में चाय, रबड़, कद्दा आदि के बागानों में बहुत बड़ी संख्या में श्रमिक कार्य करते हैं। अतः मजदूरी की सुरक्षा के संरक्षण के लिए निम्नलिखित प्रमुख अधिनियम पारित किए गए हैं

1 चाय जिला प्रवासी श्रमिक अधिनियम, 1962 (Tea District Emigrant Labour Act, 1932) इस अधिनियम की प्रमुख बातें इस प्रकार हैं :—

(अ) यह अधिनियम मुख्य रूप से अन्य प्रांतों से आने वाले आसाम के चाय के बागानों के श्रमिकों की भर्ती में संबंधित था।

(ब) इसके अनुसार वे ही मेवाबोरर्स अर्थात् उनके एजेंट दूसरे क्षेत्रों से आसाम के चाय बागानों के क्षेत्र में श्रमिकों को भेज सकते थे जिन्हें साक्षरता प्राप्त था।

(स) सोलह वर्ष की कम आयु के बालकों को बागानों के लिए नहीं ले जाया जा सकता था जो कि वे अपने माता-पिता के साथ हों।

(द) विवाहित महिलाएं अपने पति की अनुमति के बिना चाय बागानों को नहीं जा सकतीं।

जा सकती थी।

(य) अधिनियम का प्रशासन प्रवासी श्रमिक नियंत्रक के द्वारा होता था।

2 बागान श्रमिक अधिनियम 1951 (Plantation Labour Act, 1951)

इस अधिनियम की मुख्य व्यवस्थाएँ इस प्रकार हैं :

(अ) यह अधिनियम चाय, काफी, रबर आदि के बगानों पर लागू होता है जिनका क्षेत्रफल 25 या अधिक एकड़ है और जिनमें 30 या अधिक व्यक्ति कार्य करते हैं या पिछले 12 महीने में एक दिन काम कर चुके हों। नियम 1960 में संशोधित किया गया।

(ब) श्रमिकों के स्वास्थ्य, सामाजिक हितों, कार्य के घंटों, छुट्टी के नियमों व बच्चों के रोजगार व श्रमिकों के लिए बीमारियों इत्यादि से बचने और उनकी चिकित्सा संबंधी नियमों की पूर्ण व्यवस्था की गई है।

(स) बागान के मालिकों को श्रमिकों के पीने के लिए शुद्ध पानी, स्त्री और पुरुषों के लिए पर्याप्त सभ्या में पृथक्-पृथक् शौचालयों और पेशाबघरों संबंधी सुविधाओं की व्यवस्था करना आवश्यक है।

(द) प्रत्येक बागान मालिक का उत्तरदायित्व है कि बागान के कर्मचारियों के आवास की व्यवस्था करें। आवास के आकार, उससे संबंधित भूमि आदि के नियम बनाने का आदेश राज्य सरकारों को दिया गया।

(य) जिन बागानों में 300 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं, उनमें एक कल्याण कार्य अधिकारी भी रहेगा।

(र) 15 से 18 वर्ष की आयु के बच्चे किशोर माने जाते हैं। 12 वर्ष से कम आयु वाले बच्चों की नियुक्ति पर प्रतिबंध लगाया गया है। बच्चों और किशोरों की आयु संबंधी प्रमाणपत्र देना पड़ता है।

(ल) वयस्कों के लिए कार्य के घंटे सप्ताह में 54 और बच्चों तथा किशोरों के लिए 40 निर्दिष्ट किए गए हैं। एक दिन में कार्य के घंटे 12 से अधिक (विश्राम या प्रतीक्षा समय सहित) नहीं होने चाहिए। संध्या के 7 बजे से 6 बजे प्रात तक बच्चों व स्त्रियों के लिए कार्य का निषेध है। पांच घंटे कार्य के पश्चात् आधे घंटे का विश्राम आवश्यक है।

(व) सप्ताह में एक दिन छुट्टी होनी चाहिए। वयस्कों को 20 दिन कार्य पर एक दिन वेतन सहित अवकाश और बच्चों व किशोरों को 15 दिन काम पर एक दिन वेतन सहित अवकाश पाने का अधिकार है।

(स) आधी, तूफान, अग्नि व अन्य किसी प्राकृतिक बाधा से काम पर न आ सकने वाले श्रमिकों के लिए वह दिन अवकाश का दिन गिना जा सकता है।

(द) बीमार होने पर प्रत्येक श्रमिक को चिकित्सक के प्रमाण पत्र देने पर बीमारी का भत्ता दिया जाएगा। महिला श्रमिकों को भी प्रसूति काल के लिए भत्ता दिया जाएगा।

(ह) अधिनियम का प्रशासन राज्य सरकारों द्वारा किया जाता है। मुख्य बागान निरीक्षक इसका प्रधान अधिकारी होता है।

4 परिवहन अधिनियम (Transport Legislation)

1 भारतीय रेलवे अधिनियम, 1890 (The Indian Railways Act, 1890) . भारत में परिवहन सेवाओं में लगे श्रमिकों के लाभार्थ सर्वप्रथम वैधानिक सुविधाएँ रेलवे कर्मचारियों के लिए सन् 1890 के भारतीय रेलवे अधिनियम द्वारा दी गईं। यह अधिनियम सन् 1930 में संशोधित होकर रेलवे वर्कशापों की छोड़कर समस्त कर्मचारियों पर लागू हो गया और उनके विश्राम तथा काम करने के घंटों का नियमन करने लगा। इसके अनुसार निरंतर काम करने वाले कर्मचारियों के काम के घंटे एक महीने में लगभग 60 घंटे प्रति मप्ताह निश्चित किए गए थे। साथ ही प्रति मप्ताह 24 घंटे लगातार विश्राम की भी व्यवस्था की गई। सन् 1931 में भारत सरकार ने काम के घंटों का नियमन करने के लिए कुछ और नियम बनाए।

सन् 1946 में अखिल भारतीय रेलवे कर्मचारी संघ के प्रतिनिधिमंडल ने रेलवे कर्मचारियों के घंटे, अवकाश आदि विषयों पर कुछ मार्गें सरकार के समक्ष रखीं। सरकारों ने इन मांगों पर विचार करने पर अस्तिष्ठ थी जी० ए० राजाध्याय को निर्णायक नियुक्त किया। उन्होंने मई सन् 1947 में अपना निर्णय दिया, जिसके अनुसार काम के घंटे, छुट्टी के नियम, साप्ताहिक अवकाश इत्यादि के विषय में उन्होंने अपना निश्चित मत दिया जिसे भारत सरकार ने स्वीकार किया। परिणामस्वरूप 31 मार्च 1951 से भारत में सभी रेलों में ये नियम लागू कर दिए गए हैं।

2 भारतीय व्यापारी जहाज अधिनियम, 1958 (Indian Merchant Shipping Act 1958) इस अधिनियम का पूर्वज 1923 का व्यापारी जहाज अधिनियम था जिसमें 1931, 1949 और 1951 में संशोधन किए गए थे। 1958 में पूरा अधिनियम संशोधित किया गया। इसके अनुसार 15 वर्ष से कम उम्र के बच्चों की नियुक्ति निषेध है और 18 वर्ष तक टिम्बर या स्कोटर के काम पर नहीं लगाया जा सकता। अधिनियम में प्रशासन, बिक्रम आदि में संबंधित कई बातों का प्रावधान है।

3 डॉक कर्मचारी (रोजगार नियमन अधिनियम, 1948) [The Dock Workers (Regulation of Employment Act, 1948)] : बंदरगाहों पर जहाजों पर से माल उतारने और जहाजों पर माल सादने वाले श्रमिकों के संबंध में सर्वप्रथम सन् 1908 में भारतीय बंदरगाह अधिनियम पास किया गया जिसका सन् 1921 व 1931 में संशोधन किया गया। इस अधिनियम के अनुसार श्रमिकों की भर्ती का नियमन किया गया। इसके पदचान् अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संघ तथा साही श्रम आयोग की सिफारिशों के आधार पर सन् 1934 भारतीय डॉक श्रमिक अधिनियम पास किया गया, किंतु इसे 1949 तक कार्यान्वित नहीं किया जा सका। मार्च 1949 में भारत सरकार ने डॉक कर्मचारियों की कठिनाइयों का निवारण करने हेतु डॉक कर्मचारी रोजगार नियमन अधिनियम 1949 पास किया। यह अधिनियम रोजगार कार्य के घंटे, कल्याण कार्य, सुरक्षा आदि के नियमों का वर्णन करता है। इन नियमों का पालन करने के संबंध में सलाह देने

के लिए अधिनियम में एक मलाहकार समिति स्थापित करने की व्यवस्था की गई है। इस समिति में श्रमिकों, मालिकों तथा सरकार के 15 प्रतिनिधि होंगे। सरकारी प्रतिनिधियों में से समिति का अध्यक्ष सरकार द्वारा मनोनीत होगा।

4. मोटर यातायात कर्मचारी अधिनियम, 1961 (Motor Transport Workers Act, 1961) : यह अधिनियम उन मोटर यातायात कंपनियों पर लागू होता है जिनमें 5 या अधिक कर्मचारी काम करते हैं। कार्य के घंटे सप्ताह में 48 और दैनिक 8 से अधिक नहीं हो सकते। 15 वर्ष से कम उम्र के बच्चों की नियुक्ति निषेध है। किशोरों के लिए कार्य के घंटे 1 दिन में 6 से अधिक नहीं हो सकते और उन्हें रात्रि 10 बजे तक प्रातः 6 बजे तक कार्य पर नहीं लगाया जा सकता। किशोरों को 15 दिन के कार्य पर 1 दिन की छुट्टी का प्रावधान है।

५. मजदूरी संबंधी सन्निधन

मजदूरी संबंधी सुरक्षण बहुत सीमा तक मजदूरी भुगतान अधिनियम सन् 1936 और न्यूनतम मजदूरी अधिनियम सन् 1948 के द्वारा प्राप्त होता है।

1. मजदूरी अधिनियम, 1936 : यह अधिनियम कारखानों, रेलों, कोयले की खान तथा भस्म एवं मन्नास के बागानों में कार्य करने वाले श्रमिकों पर लागू होता है। इस अधिनियम के अंतर्गत 400 रु० या इससे कम मासिक वेतन पाने वाले श्रमिक ही शामिल हैं। अधिनियम के अनुसार मजदूरी चुकाने की अधिकतम अवधि एक माह निर्दिष्ट की गई है। मजदूरी नकद मुद्रा के रूप में दी जानी चाहिए।

2. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 : मार्च 1948 में यह अधिनियम पारित हुआ। इसके अनुसार केंद्रीय और राज्य सरकारों को किसी भी उद्योग में जिसमें 1,000 श्रमिक लगे हैं उनकी न्यूनतम मजदूरी निर्दिष्ट करने का अधिकार दिया गया है।

2 **श्रमिक संघ अधिनियम, 1926 (Trade Union Act, 1926)** : इस अधिनियम के अंतर्गत श्रमिक संघों के पंजीयन तथा कर्तव्यों का नियमन किया गया है।

3. **औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946)** इस अधिनियम के अंतर्गत जिन औद्योगिक संस्थानों में 100 या अधिक व्यक्ति काम करते हों उनमें भर्ती, वर्गबंस्तगी, अनुशासन, छुट्टी आदि सबंधी नियमों की व्यवस्था है।

4 **औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act, 1947)** : देश में औद्योगिक शांति को दूर करने के लिए इस अधिनियम की रचना हुई है।

5 **मध्य प्रदेश औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1960 (Madhya Pradesh Industrial Relations Act, 1960)** इस कानून का उद्देश्य उद्योगपतियों और मजदूरों के संबंधों को नियमित करना और विवादों को सुलझाना है। यह नियम श्रमिक संघों को मान्यता देने, श्रम अधिकारियों और कर्तव्यों का वर्णन करता है।

6 **बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 (The Payment of Bonus Act, 1965)** यह अधिनियम उन सब कारखानों और औद्योगिक संस्थानों पर लागू होता है जिनमें 20 या अधिक व्यक्ति किसी भी दिन पिछले एक वर्ष में काम कर रहे हों। कर्मचारी से तात्पर्य उन सब वेतन या मजदूरी पाने वालों से है जो प्रति मास 1,600 रुपये से कम पाते हों। इस अधिनियम के अंतर्गत कर्मचारी को उद्योगपति से बोनस पाने का अधिकार होता है।

7 **दुकान वाणिज्य संस्थान अधिनियम (Shops and Commercial Establishment Acts)** : यह राज्यों के अधिनियम हैं और देश के सब राज्यों में पास किए हैं। इनके अनुसार कर्मचारियों के कार्य के घंटे, मासिक अवकाश आदि का नियमन किया गया है।

8 **बीड़ी तथा सिगार कर्मचारी (रोजगार की दशा) अधिनियम 1966 [Bedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966]** यह कानून जम्मू और काश्मीर को छोड़कर देश पूरे देश में लागू हो सकता है, और इसका उद्देश्य बीड़ी तथा सिगार के उत्पादन में सगे हुए मजदूरों की दशा को सुधारना है। कोई भी राज्य इसे किसी तिथि में लागू कर सकता है।

9 **बधक मजदूरी प्रथा अधिनियम, 1976 (Bonded Labour System Act, 1976)** : यह अधिनियम आपात्कालीनयुग में पास किया गया। इसके द्वारा ऋण आदि की अदायगी के लिए बधक मजदूरों की बंधन प्रथा को समाप्त कर दी गई। बधक मजदूरों को मुक्त कर दिया गया और बधक रखना एक दंडनीय अपराध घोषित कर दिया गया। इस प्रकार मुक्त किए गए मजदूरों को उनके घर, खेत आदि से बेदखल नहीं किया जा सकेगा।

10 **ठेकेदारी मजदूर (नियंत्रण एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970 [Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970]** : इस अधिनियम के अंतर्गत ठेकेदारी प्रथा के अंतर्गत मजदूरों के कार्य का नियंत्रण किया गया और कुछ

परिस्थितियों में ठेकेदारी प्रथा का उन्मूलन कर दिया गया ।

11. समान मजदूरी अधिनियम, 1976 (Equal Remuneration Act, 1976) : यह अधिनियम आपातकालीन युग की देन है । इसके द्वारा पुरुष एवं महिला मजदूरों को बराबर मजदूरी पाने का अधिकार मिला है ।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारत में फ़ैक्ट्री विधान के विकास का वर्णन कीजिए । सन् 1948 के फ़ैक्ट्री अधिनियम की कौन-कौन-सी मुख्य व्यवस्थाएँ हैं ? अथवा भारत में 1948 के फ़ैक्ट्री अधिनियम की मुख्य व्यवस्थाओं का आलोचनात्मक वर्णन कीजिए तथा आपके विचार में इसमें कोई अन्य सुधार की आवश्यकता है ? अथवा हाल में होने वाले मुख्य परिवर्तनों की ओर संकेत करते हुए भारत के फ़ैक्ट्री विधान के संक्षिप्त इतिहास का वर्णन कीजिए ।
- 2 भारत के प्रमुख श्रम सन्निधयों का उल्लेख कीजिए और संक्षेप में प्रमुख विशेषताओं को बतलाइए ।
- 3 भारत में खान, उद्योग तथा परिवहन सन्निधयों की श्रम संबंधी विशेषताओं को विवेचना कीजिए ।
- 4, "श्रम सन्निधयों का लाभ उनकी संख्या बढ़ाने में नहीं, बरन उनकी कार्यक्षमता करने की भावना एवं विधि में निहित है ।" विवेचना कीजिए ।

बेरोजगारी की 'समस्या' (Problem of Unemployment)

परिभाषा विस्तृत रूप से बेरोजगारी कार्य में मिलने की स्थिति होती है। पीगू का मतानुसार एक मनुष्य तब ही बेरोजगार होता है जब जब तक उसके पास कोई कार्य नहीं होता और दूसरे वह कार्य करना चाहता है।¹ यहाँ रोजगार प्राप्त करने के विचार की विवेचना प्रतिदिन काम करने के घंटे, मजदूरी की दरें व मनुष्य के स्वास्थ्य की दशा का ध्यान में रखकर करनी चाहिए। यदि किसी कारखाने में कार्य करने के घंटे 6 हफ्ते पर कोई श्रमिक 7 घंटे कार्य करने की इच्छा रखता है तो यह नहीं कहा जा सकता कि वह व्यक्ति 1 घंटे बेरोजगार रहता है। दूसरे मजदूरी प्राप्त करने की इच्छा का कार्य अप्रचलित मजदूरी की दरों पर काम करने की इच्छा से लेना चाहिए। इसी प्रकार, ऐसे व्यक्ति को भी बेरोजगार नहीं कहा जा सकता जो कार्य करने की इच्छा तो रखता है परन्तु बीमारी के कारण काम नहीं कर पाता।

बेरोजगारी की परिभाषा में आठवीं अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन ने बताया है वह निम्नलिखित है—

1. बेरोजगार व्यक्तियों में निश्चित आयु से ऊपर के वे सभी व्यक्ति शामिल हैं जो निर्दिष्ट दिन या निश्चित सप्ताह में निम्नलिखित वर्गों में थे

(अ) व्यक्ति जो कार्य के लिए तत्पर हैं लेकिन सेवा-अनुबंध समाप्त या अन्य किसी रूप में निरस्त कर दिया गया है और जिनके पास कार्य नहीं है और कार्य को वेतन या लाभ के लिए चाहते हैं।

(ब) व्यक्ति जो एक निश्चित समय में कार्य के लिए तत्पर थे (केवल छोटी-मोटी बीमारी को छोड़कर) और जो कार्य को वेतन या लाभ के लिए चाहते थे, जिनको पहले कभी काम नहीं मिला था और जो कभी भी वर्मचारी नहीं थे (जैसेकि भूतपूर्व सेवानिवृत्त आदि) यद्यपि जोकि सेवा में निवृत्त हो चुके थे।

(स) बेरोजगार व्यक्ति जो कार्य के लिए तत्पर हों जिन्होंने निश्चित अवधि से पहले नया कार्य करने का प्रबंध किया हो।

(द) कयापी या अनिश्चित रूप से जरिया छुट्टी पर जाने वाले व्यक्ति जिन्हें वेतन नहीं मिलता हो।

(vi) अर्द्ध-बेरोजगारी (Under-Employment) जब लोगो को पूरा कार्य नहीं मिलता या कम वेतन पर कार्य मिलता है जैसे कृषि में, तो इसे अर्द्ध-बेरोजगारी कहते हैं।

(vii) अदृश्य बेरोजगारी (Disguised Unemployment) - सर्वप्रथम इस शब्द को श्रीमती जोन राविन्सन ने दिया था। अर्द्ध-विकसित देशों में अदृश्य बेरोजगारी से हमारा आशय ग्रामीण अर्थव्यवस्था की उस स्थिति से है जहाँ अधिकांश व्यक्तियों को पूरा काम नहीं मिल पाता। भूमि पर जनसंख्या के दबाव व संयुक्त कुटुंब प्रणाली के कारण बहुत-से श्रमिक एक ही खेत में काम करते हैं जो उमर से देखने पर तो कार्यरत रहते हैं परंतु वस्तुतः बेकार रहते हैं—वे अदृश्य रूप में बेकार रहते हैं क्योंकि उनके द्वारा संपूर्ण उत्पादन में कोई वृद्धि नहीं की जाती है। दूसरी जगह कार्य न मिलने के कारण वे कृषि में लगे रहते हैं किंतु वस्तुतः वे कुछ उत्पादन नहीं करते, बल्कि वे अनुत्पादक होते हैं। इसका अर्थ यह है कि कृषिगत श्रमिकों में से कुछ को दूसरे व्यवसाय में लगा दिया जाए तो कृषि का उत्पादन उसना ही हो सकता है जितना कि पहले होता था। इससे स्पष्ट है कि वे बेकार ही कृषि में लगे रहते हैं—अन्य कोई काम न पाने के कारण। अतः वे अदृश्य रूप में बेरोजगार रहते हैं।

बेरोजगारी का सिद्धांत

बेरोजगारी के संबंध में हम निम्नलिखित दो प्रमुख सिद्धांतों का अध्ययन करेंगे—

1 बेरोजगारी का प्रतिष्ठित सिद्धांत

(The Classical Theory of Unemployment)

प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों की मान्यता यह है कि श्रम एवं उत्पादन के अन्य साधन हमेशा ही पूर्ण रोजगार की स्थिति में रहते हैं। प्रो० टी० आर मात्स्यस जैसे कुटुंबवादों को छोड़कर लगभग सभी प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों ने आर्थिक समस्याओं पर अपनी रचनाओं में सर्वत्र ही पूर्ण रोजगार की दशा एक साधारण या सामान्य दशा है और उसमें किसी भी गति के परिवर्तन असाधारण दशा के द्योतक हैं। यदि कभी कभी किसी समय रोजगार पूर्ण रोजगार की स्थिति में कम भी होता है तो उनके विचार भी इसके लिए सरकारी हस्तक्षेप अथवा सरकारी एकाधिकार या ऐसे ही अन्य कारण दोषी होते हैं जो कि मांग एवं पूर्ति का अंतर पैदा कर देते हैं। इन अर्थशास्त्रियों का विचार था कि यदि मांग और पूर्ति की शक्तियों को स्वतंत्र छोड़ दिया जाए तो वे पूर्ण-रोजगार की स्थापना कर देंगी। इसी आधार पर प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों का मत था कि श्रम व अन्य साधनों को पूर्ण-रोजगार प्रदान करने के लिए यह आवश्यक है कि सरकार आर्थिक क्षेत्र में किसी भी प्रकार का हस्तक्षेप न करे। यदि किसी समय पूर्ण-रोजगार की वास्तविक स्थिति नहीं होती है तो प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार पूर्ण-रोजगार की प्रवृत्ति सदैव विद्यमान रहती है। प्रतिष्ठित विश्लेषण में सामान्य बेरोजगारी असंभव है। सामान्य परिस्थितियों में सदा ही पूर्ण-रोजगार तक पहुँचने की

प्रवृत्ति बाजार में दिखाई पड़ती है तथा स्थिर सतुलन बिंदु केवल पूर्ण-रोजगार की स्थिति में आने वाला सतुलन बिंदु ही नहीं हो सकता है।

प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों का उपयुक्त विचार जे० बी० से के विचारों पर आधारित है। 'से' के नियम के अनुसार देश में सामान्य अति उत्पादन एवं सामान्य बेरोजगारी की दशाएँ उत्पन्न हो ही नहीं सकती क्योंकि जो कुछ उत्पादन किया जाता है उसका उपयोग भी आवश्यक हो जाता है। उनका कहना था, 'वृत्ति स्वतः ही सर्व अपनी माँग को उत्पन्न करती है।' प्रो० 'से' का कहना है कि बाजार ही उत्पादन का सृजन करता है। उनके मतानुसार माँग का मुख्य स्रोत उत्पादन के विभिन्न साधनों में प्राप्त होने वाली आय होती है और यह आय उत्पादन प्रक्रिया से स्वतः ही उत्पन्न होती है। जब कभी उत्पादन की कोई नवीन प्रक्रिया शुरू की जाती है और उसके परिणामस्वरूप एक निश्चित उत्पादन उपलब्ध होता है तो उत्पादन के साथ ही साथ माँग इसलिए बढ़ती है कि उत्पादन में नये हुए साधनों को पारिस्थितिक मिलता है। दूसरे शब्दों में उत्पादन प्रक्रिया का साथ ही इनकी क्षमता का सृजन हो जाता है कि फलतः जितना माल तैयार होना है वह माँग स्वतः छिंक जाता है।

इस प्रकार, जब प्रो० 'से' के अनुसार सामान्य अति उत्पादन असंभव है, इसलिए सामान्य अति उत्पादन के अभाव में सामान्य बेरोजगारी भी असंभव है। प्रो० डिलार्ड के कथनानुसार 'से' का बाजार का नियम सामान्य अति उत्पादन की संभावना अस्वीकृत करता है। अधिक साधनों का प्रयोग हमेशा लाभदायक रहेगा और इस प्रकार पूर्ण-रोजगार की स्थिति कायम हो जाएगी। उत्पादन के साधनों को उस समय तक जियोक्ति रखा जाएगा जब तक कि वे अपनी भौतिक उत्पादकता के बराबर पुरस्कार स्वीकार करने के लिए तैयार हों। मजदूरों को जो मिलना चाहिए यदि वे उसे स्वीकार कर लेते हैं तो इस दृष्टिकोण से अनुसार सामान्य बेरोजगारी नहीं रहेगी।"

2 प्रो० कीन्स का बेरोजगारी का सिद्धांत (Prof. Keynes Theory of Unemployment)

प्रो० कीन्स के मतानुसार पूँजीवादी अर्थव्यवस्था में प्रचलित अनैच्छिक बेरोजगारी ऊँची मजदूरियों के कारण नहीं बल्कि प्रभावपूर्ण माँग की कमी के कारण होती है।

हम जानते हैं कि स्वतंत्र अर्थव्यवस्था में व्यक्तिगत फर्मों द्वारा रोजगार दिया जाता है और वस्तुओं का उत्पादन होता है। व्यक्तिगत फर्मों ही यह निर्दिष्ट करती हैं कि विभिन्न मात्रा में किमी वस्तु का उत्पादन किया जाए और कितने व्यक्तियों को रोजगार दिया जाए। किसी एक फर्म में कितने व्यक्तियों को रोजगार पर लगाया जाएगा, यह इस बात पर निर्भर करता है कि उस फर्म के उद्यमों के विचार में कितने व्यक्तियों को लगाने में उसका लाभ अधिकतम होगा। उदाहरण के लिए यदि एक फर्म 10 व्यक्तियों को रोजगार देकर 100 रुपये लाभ कमाती है, परंतु यदि 9 व्यक्तियों को काम पर लगाकर 300 रुपये लाभ कमाती है तो 9 व्यक्तियों को ही रोजगार पर रखेगी न कि 10 व्यक्तियों को? फर्म वास्तव में कितने व्यक्तियों को रोजगार पर लगाती है वह उसके द्वारा

उत्पादित वस्तु की माग पर निर्भर करता है। यदि उनके द्वारा उत्पादित वस्तु की माग अधिक है तो वह अधिक वस्तुओं का उत्पादन करेंगे और लोगों की अधिक सख्या में रोजगार मिलेगा। जिसको अन्य लेखकों ने माग कहा है, कौन्स उसे ही 'प्रभावी माग' कहते हैं। माग में दो बातें निहित होती हैं—(अ) किसी वस्तु की इच्छा (ब) उस वस्तु को खरीदने के लिए पर्याप्त क्रयशक्ति (आय)। कौन्स ने माग के स्थान पर 'प्रभावपूर्ण माग' शब्द का प्रयोग इसलिए किया जिससे वस्तु को खरीदने की इच्छा और उसके खरीदने की सामर्थ्य में भेद बिना जा सके। अतः किसी समुदाय या समाज की प्रभावपूर्ण माग से हमारा तात्पर्य वस्तुओं और सेवाओं की समस्त मागों के कुल योग से है। हम किसी समाज की प्रभावपूर्ण माग को केवल धन्य द्वारा ही जान सकते हैं।

स्पष्ट है कि माग में वृद्धि फर्म को अधिक वस्तुओं का उत्पादन करने के लिए प्रोत्साहित करती है और परिणामतः पहले से अधिक व्यक्तियों को रोजगार मिलता है। इसी प्रकार माग में कमी के कारण रोजगार व उत्पादन में कमी आती है। अर्थव्यवस्था में कुल रोजगार में लगाये गये श्रमिकों की सख्या अर्थव्यवस्था में व्यक्तिगत फर्मों द्वारा लगाए गए श्रमिकों की सख्या के बराबर होती है। अतः समस्त फर्मों की उत्पादित वस्तुओं की कुल प्रभावपूर्ण माग में परिवर्तन के कारण ही अर्थव्यवस्था में उत्पादन व रोजगार में उल्लासजनक होते हैं।

संक्षेप में कौन्स के आय और रोजगार सिद्धांत को इस प्रकार प्रस्तुत कर सकते हैं—

(i) किसी विद्येय अवधि में किसी दश में आय और रोजगार का स्तर 'प्रभावपूर्ण माग' पर निर्भर करता है।

(ii) प्रभावपूर्ण माग में वृद्धि, आय और उत्पादन में वृद्धि की ओर ले जाती है और रोजगार के स्तर में वृद्धि करती है।

(iii) प्रभावपूर्ण माग में कमी, आय और उत्पादन में कमी की ओर ले जाती है और रोजगार के स्तर में गिरावट आती है।

कौन्स के अनुसार चूंकि रोजगार प्रभावपूर्ण माग पर निर्भर है और प्रभावपूर्ण माग के दो अंग हैं—(अ) उपभोग पर व्यय, तथा (ब) विनियोग पर व्यय, अतः रोजगार में वृद्धि करने के लिए अथवा बेरोजगारी को दूर करने के लिए या तो उपभोग व्यय में वृद्धि की जाए अथवा विनियोग व्यय को बढ़ाया जाए।

परन्तु जब उपभोग पर किए जाने वाले व्यय की मात्रा घटने लगती है और ज्वत की मात्रा बढ़ने लगती है तो बेरोजगारी फैलने लगती है।

3 मजदूरी की अधिक दर कुछ अर्थशास्त्रियों का मत है कि जब मजदूरी की दर ऊँची होती है तो श्रमिकों की माँग कम हो जाती है और माँग कम होने से बेरोजगारी उत्पन्न हो जाती है।

4 जनसंख्या में वृद्धि माल्थस ने जनसंख्या के सिद्धांत का प्रतिपादन करके यह स्पष्ट कर दिया है जिस अनुपात में जनसंख्या में वृद्धि होती है उसी अनुपात में रोजगार के अवसरों में वृद्धि नहीं हो पाती, जिसके कारण अनेक श्रमिकों को रोजगार में वंचित रहना पड़ता है और बेरोजगारी फैलती है।

5 तकनीकी परिवर्तन कई बार तकनीकी परिवर्तन के कारण बेरोजगारी उत्पन्न हो जाती है। ऐसा नई मशीनों या नई पद्धतियों के उपयोग के कारण उद्योग को एक स्थान से दूसरे स्थान पर ले जाना के कारण होता है। विद्येकीकरण व स्वचालित मशीनों में भी ऐसी ही बेरोजगारी उत्पन्न होती है क्योंकि नए तरीकों में कम श्रमिक संलग्न हो उत्पादन कर लेते हैं, फलतः श्रम का एक भाग काम में हटा दिया जाता है और जब तक वैकल्पिक काम उपलब्ध नहीं होते तब तक वह बेकार ही होता है।

6 करों में वृद्धि कुछ अर्थशास्त्रियों का मत है कि करों में वृद्धि के कारण भी बेरोजगारी फैलती है। दाहण के लिए यदि सरकार निर्धारित कर में वृद्धि कर देती है तो वस्तु उत्पादन करने में वृद्धि करती है तो वस्तुओं की कीमतें बढ़ जाती हैं जिससे उनकी माँग कम हो जाती है। माँग कम होने के कारण उत्पादन भी कम हो जाता है और कम उत्पादन के लिए कम श्रमिकों की आवश्यकता पड़ती है। फलतः बेरोजगारी की स्थिति उत्पन्न हो जाती है।

7 अन्य कारण इनके अनिश्चित कुछ और भी कारण हैं जो बेरोजगारी के लिए जिम्मेदार हैं।

(i) उत्पादकों में समन्वय की कमी इससे अधिक उत्पादन या मंदी की वजह उत्पन्न हो जाती है।

(ii) श्रम की गतिहीनता इसके कारण माँग और पूर्ति का उचित समुलन नहीं होने पाता।

(iii) श्रम की अकुशलता जैसे अपर्याप्त औद्योगिक प्रशिक्षण जिससे अनेक श्रमिकों की संख्या अधिक हो जाती है।

(iv) आय का असमान वितरण।

(v) औद्योगिक संघर्ष जैसे हड़तालें, साम्रायदी आदि जो कि श्रम शांति को भंग कर देती हैं।

157

(ix) कुछ घघो मे माग का अनियमित होना ।

(x) उद्योग से अशिक्षित और अकुशल श्रमिको को निकालना जबकि वे अधिक वेतन मागते हैं ।

(xi) उद्योग मे फैसन में परिवर्तन विदेशी प्रतियोगिता या प्राकृतिक प्रसाधनो की समाप्ति के कारण होन वाले परिवर्तन ।

(xii) श्रम सघ के प्रभाव से किसी उद्योग मे अधिक वेतन वृद्धि होने पर भी बेरोजगारी हो जाती है । क्योंकि सेवायोजक कम योग्य श्रमिक को निकाल देते हैं, क्योंकि सेवायोजक उन्हे उतनी ऊँची मजदूरी पर रखने मे असमर्थ हो जाते हैं ।

(xiii) सामाजिक सुरक्षा और अन्य सरकारी सहायता जैसे बेरोजगारी भत्ता आदि भी बेरोजगारी उत्पन्न करते हैं । क्योंकि ऐसा होने पर श्रमिक कार्य के लिए बहुत प्रयत्न नहीं करते ।

इस प्रकार हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि जब तक उत्पादन का घटित लाभ कमना है और सरकार द्वारा देश के माधनो का जनता के लिए पूरा विकास नहीं किया जाता, तब तक बेरोजगारी आधुनिक औद्योगिक प्रणाली की एक नियमित विशेषता बनी रहती ।

बेरोजगारी के दुष्परिणाम

बकारी के दुष्परिणाम इतने अघिन और इतने गभीर हैं कि यदि हम यह कहें कि बिन्व में बेरोजगारी में बढ़कर कोई समस्या नहीं है तो यह अतिशयोक्ति न होगी । अमेरिका के मूनपूर्व राष्ट्रपति आईजन हावर ने ता यहा तक कह दिया है कि बेरोजगारी में बढ़कर बिन्व में कोई भी बड़ा अभिशाप नहीं है और काम करने के इच्छुक व्यक्ति को रोजगार न मिलने पर किन्ता कष्ट होता है उसमें बढ़कर बिन्व में कोई कष्ट नहीं है । मन्थ में बेरोजगारी के दुष्परिणामो पर निम्नलिखित दृष्टिकोण से विचार कर सकत हैं—

1 **आर्थिक दोष** आर्थिक दृष्टि से बेरोजगारी एक बहुत बड़ा अभिशाप है । इसमें पूरे देश की आर्थिक हानि होती है । जनशक्ति घन है और इसे वस्तु तथा सेवाओ में परिवर्तित किया जाना चाहिए । उदाहरण के लिए बी० पी० अदार्कर के अनुसार भारत में बेरोजगारी के कारण एक हजार करोड रुपय की क्षति प्रतिवर्ष होती है ।

बेरोजगारी के कारण श्रमिक की कार्यकुशलता पर बुरा प्रभाव पड़ता है, इससे उसकी आय कम हो जाती है और उसका जीवन स्तर निम्न हो जाता है । उसकी कार्यक्षमता कम हो जाती है । उसका दृष्टिकोण निराशावादी व विनाशकारी हो जाता है और औद्योगिक शक्ति व आर्थिक उत्पादन सबट में पड़ जाता है ।

2 **सामाजिक दोष** सामाजिक दृष्टिकोण में भी बेरोजगारी भयकर अभिशाप है । बेरोजगारी समाज में जपराधो, पापो और दुराचारो को जन्म देती है । बेरोजगार व्यक्ति आर्थिक कठिनाइयो के कारण चोरी व बेईमानी की तरफ प्रवृत्त होते हैं । स्त्रियाँ वेश्यावृत्ति और दुराचार की ओर उन्मुख होती हैं तथा समाज में भिक्षावृत्ति बढ़ती है ।

3 नैतिक पतन : नैतिक दृष्टि से बेरोजगारी की समस्या अत्यंत घृणाप्रद है। बेरोजगारी मनुष्य के चरित्र, आत्मविश्वास और आत्मसम्मान की शत्रु है। बेरोजगार व्यक्ति स्वयं अपनी और समाज की दृष्टि में गिर जाता है। हजारों व्यक्ति बेरोजगारी के कारण आत्महत्या कर लेते हैं अथवा घर छोड़कर भाग जाते हैं।

4 राजनीतिक दोष : राजनीतिक दृष्टि से भी बेरोजगारी की समस्या उतनी ही भयंकर है जितनी आर्थिक अथवा सामाजिक दृष्टिकोण से। बेरोजगारी देश में अशांति और प्राप्ति को जन्म देती है। समाज में प्रजातन्त्र का विनाश होता है और अराजकता फैलती है। जिस समय में बेरोजगारी की अधिकता होती है वहां तोड़-फोड़, दंगे, हड़तालें आदि घटियाए सामान्य हो जाती हैं।

5 सांस्कृतिक दोष : सांस्कृतिक दृष्टिकोण से भी बेरोजगारी की समस्या बड़ी भयंकर है। इससे मानव व समाज की सांस्कृतिक दशा दयनीय हो जाती है, क्योंकि जब मनुष्य की आवश्यकताओं को संतुष्ट करने के लिए पर्याप्त साधन उपलब्ध नहीं होता, उसका मानसिक व सांस्कृतिक विकास संभव नहीं हो पाता। इतिहास इस बात का साक्ष्य है कि विश्व के केवल उन्हीं क्षेत्रों में सांस्कृतिक विकास हुआ है तथा हो रहा है जहां के निवासी पूरी तरह से रोजगार में लगे हैं।

बेरोजगारी दूर करने के उपाय

बेरोजगारी को दूर करने का सरल उपाय यही है कि बेरोजगारी को जन्म देने वाले कारणों को समाप्त कर दिया जाए। संक्षेप में, बेरोजगारी को दूर करने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं :

1 बेरोजगार कार्यालयों की स्थापना : राज्य द्वारा बनाए गए रोजगार दफ्तर विशेष प्रकार के कार्यालय होते हैं। ये कार्यालय रोजगार की नई सुविधाओं को तो जन्म नहीं देते परंतु ये श्रमिकों की मांग और पूर्ति में संतुलन स्थापित करने में सहायक होते हैं। ये रोजगार-स्थिति के विभिन्न पहलुओं पर उपयोगी सूचना प्रदान करते हैं। उपलब्ध रोजगार सुविधाओं की जानकारी के अभाव के कारण भी बेरोजगारी का आकार बढ़ा हो जाता करता है। रोजगार कार्यालय इस कठिनाई को समाप्त कर देते हैं।

2 शिक्षा प्रणाली में सुधार : वह शिक्षा प्रणाली जो शारीरिक श्रम में घृणा करना सिखाती है उसमें सुधार किया जाना चाहिए और साथ ही तकनीकी शिक्षा पर अधिक ध्यान दिया जाना चाहिए, ताकि उचित स्थान के लिए योग्य और कुशल श्रमिकों को काम पर लगाया जा सके।

3 जनसंख्या नियंत्रण : जनसंख्या की तीव्र वृद्धि पर नियंत्रण लगाया जाना चाहिए। बेरोजगारी को कम करने के लिए यह आवश्यक है कि जिस अनुपात में रोजगार सुविधाएं बढ़ रही हैं उसमें कम अनुपात में ही जनसंख्या में वृद्धि हो तो बेरोजगार श्रमिकों को रोजगार मिल सके और नए श्रमिकों के आने पर भी बेरोजगारी का आकार छोटा होना चला जाए।

4 कुटीर उद्योगों का विकास : कढ़ाई-बुनाई, मिट्टी का काम, चमड़े उद्योग आदि

कुटीर व लघु उद्योगों का विकास किया जाना चाहिए ताकि ऐसे श्रमिकों को जो बड़े-बड़े औद्योगिक उपक्रमों में कार्य करने योग्य नहीं हैं अथवा उनके लिए औद्योगिक उपक्रमों में कार्य नहीं है, रोजगार की सुविधाएं प्रदान की जा सकें।

5. बेरोजगारी बीमा : बेरोजगारी बीमा की व्यवस्था कर देने से बेरोजगारी के आकार में तो कोई कमी नहीं हो पाती, परंतु यह रोजगार श्रमिकों के लिए एक प्रकार की आर्थिक सहायता है जिससे सकट-काल में श्रमिकों को अपनी आवश्यकताओं को पूरा करने में सहायता करती है।

6. सक्रीय उत्तार-चढ़ाव को घटाने हेतु सरकारी उपाय : कीन्स के मतानुसार जब देश में प्रभावपूर्ण मांग में कमी हो जाती है तो बेरोजगारी फैलती है। प्रभावपूर्ण मांग के दो अंग हैं : (अ) उपयोग पर व्यय, और (ब) विनियोग पर व्यय। अतः बेरोजगारी को दूर करने के लिए उपभोग व्यय और विनियोग व्यय को बढ़ाना चाहिए। उपभोग को प्रोत्साहित करने व विनियोग की मात्रा में वृद्धि करने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं :

1 देश के उपभोग को प्रोत्साहित करने के उपाय : उपभोग प्रवृत्ति में कई प्रकार से वृद्धि की जा सकती है जैसे—

(1) आय का पुनर्वितरण करके, चूँकि अमीरों की अपेक्षा गरीबों की उपभोग प्रवृत्ति ऊँची होती है, इसलिए अमीरों पर भारी कर लगाना चाहिए और इस प्रकार प्राप्त की गई आय को सरकार द्वारा गरीबों के कल्याण हेतु व्यय करना चाहिए।

(II) गरीबों पर लगाए जाने वाले परोक्ष करों में कमी कर देनी चाहिए जिससे उनकी उपभोग-शक्ति बड़े और मांग जागृत हो सके।

(III) सरकार को बृद्धावस्था, बेकारी, अपाहिजों को सहायता इत्यादि के रूप में आर्थिक सहायता देनी चाहिए ताकि वे अपने उपभोग-स्तर को पूर्ववत् बनाए रख सकें।

2 देश के विनियोग की मात्रा में वृद्धि के उपाय : विनियोग दो प्रकार के हो सकते हैं—

(अ) निजी विनियोग (Private Investment)

(ब) सरकारी विनियोग (Public Investment)

प्रो० कीन्स के मतानुसार इन दोनों प्रकार के विनियोगों में वृद्धि करके ही हम रोजगार में वृद्धि कर सकते हैं।

(अ) व्यक्तिगत विनियोगों को प्रोत्साहित करने के उपाय : व्यक्तिगत विनियोगों को प्रोत्साहित करने के लिए निम्न सुझाव दिए जा सकते हैं :—

(1) व्यापारिक करों में कमी : उद्यमियों पर लगाए गए करों में पर्याप्त कमी कर देनी चाहिए जिससे कि व्यापारियों को 'बचत' हो और वे उस बचत को विनियोग कर सकें।

(II) ब्याज की दर में कमी : व्यक्तिगत विनियोग मुख्यतः लाभ के ऊपर आधारित होते हैं। अतः लाभ को बढ़ाने के लिए सरकार को अपनी नीति द्वारा ब्याज

की दर को घटा देना चाहिए।

(iii) मूल्य स्थापना (Price-Support Policy) मूल्यों में बहुत अधिक उतार-चढ़ाव रोकने के लिए जिसमें व्यक्तिगत पूँजी को विनियोग में प्रोत्साहन मिले, सरकार को मूल्य स्थापना नीति का अनुकरण करना चाहिए।

(iv) एकाधिकार विरोधी नीति व्यक्तिगत विनियोगों में वृद्धि करने के लिए सरकार को एकाधिकारी विरोधी नीति का अनुसरण करना चाहिए क्योंकि ये एकाधिकारी व्यवस्था में नए उद्यमियों को बाजार में प्रविष्ट नहीं हो देते और तरह-तरह की बाधाएँ मार्ग में उपस्थित करते हैं।

(v) विदेशी पूँजी को आमन्त्रित करना देश में विनियोग की मात्रा बढ़ाने के लिए, देश के हितों का ध्यान रखते हुए, विदेशी में पूँजी आमन्त्रित की जा सकती है।

(vi) सार्वजनिक अवकाश सरकारी विनियोग में वृद्धि - उद्यमियों में मंदी काल के समय प्राप्त निराशा की सहूर दौड़ जाती है। इस निराशापूर्ण मनोवृत्ति के कारण यह निश्चयात्मक रूप से नहीं कहा जा सकता कि उपर्युक्त उपायों का व्यक्तिगत विनियोग पर आशातीत प्रभाव पड़ेगा और व्यक्तिगत पूँजीपति उससे उचित रूप में प्रोत्साहित होकर कार्य करेंगे। इस भय के कारण प्रो० कोन्स ने मंदी काल में जहाँ निजी विनियोग को प्रोत्साहन देने की कुरा बढ़ा साथ ही साथ सरकारी विनियोग का भी औरदार शब्दों में समर्थन किया। सरकारी विनियोग निम्नलिखित प्रकार से किये जा सकते हैं।

(i) लीफ रैकिंग (Leaf Racking) यह सार्वजनिक व्यय के द्वारा अनुत्पादक कार्यों को चताने की एक विधि है। जैसे बेकार व्यक्तियों के द्वारा गड्ढे खुदवाकर भरावना आदि।

(ii) सामाजिक सेवा के लिए विनियोग जैसे स्कूल, अस्पताल, महान्नी, नहरों इत्यादि का निर्माण करना।

(iii) उपभोग के लिए विनियोग जैसे स्कूलों में भोजन देना।

(iv) उत्पादक उद्यमों के लिए विनियोग करना जैसे सार्वजनिक क्षेत्र में सरकारी उद्यमों का विकास करना।

इस प्रकार की योजनाओं में बेरोजगार व्यक्तियों की रोजगार में नए-नए अवसर उपलब्ध होते हैं। उनकी आय में वृद्धि होने के कारण वे अधिक वस्तुओं की मांग करने हैं। परिणाम में प्रभावपूर्ण मांग में वृद्धि होती है और गुणांक (Multiplier) की क्रियाशीलता के कारण रोजगार की मात्रा में वृद्धि हो जाती है।

अब प्रश्न यह उत्पन्न होता है कि उपर्युक्त कार्यों के लिए धन कहाँ से लिया जाए? कोन्स का मत था कि प्रचलित स्रोतों जैसे करारोपण या सार्वजनिक ऋण की अपेक्षा हीनार्थ प्रयत्न (Deficit Finance) द्वारा धन प्राप्त करना अधिक श्रेष्ठ है। इस मत का ध्यान रखना चाहिए कि सार्वजनिक निर्माण कार्य योजना में अधिक और उचित मात्रा में हो, जिससे किसी प्रकार भी व्यक्तिगत विनियोग प्रोत्साहित न हो।

अन्य सुझाव - (अ) औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए स्थापित श्रमकों

को प्रोत्साहन देना, (ब) आय के पुनर्वितरण द्वारा वर्तमान औद्योगिक संगठन में परिवर्तन करना, (स) अतिरिक्त सुरक्षित श्रम को कार्य कम करके, उद्योग का क्षेत्र बढ़ाकर, पेंशन की आयु को कम करके कार्य देना, (द) जो श्रमिक शारीरिक रूप से आयोग्य हैं उनको चिकित्सा-सहायता देकर ठीक करना।

भारत में बेरोजगारी की समस्या (Unemployment Problem in India)

बढ़ती हुई जनसंख्या के साथ-साथ समाज की श्रम-शक्ति में वृद्धि होती है। श्रम की अधिकता के कारण भारत में बेरोजगार तथा अल्परोजगारी की समस्या बहुत उग्र होती जा रही है। श्री जगजीवन राम के शब्दों में, 'पिछले 15 वर्षों में रोजगार के जो अवसर प्राप्त हुए थे, वे बहुत सीमा तक बढ़ती हुई जनसंख्या में समा गए।' वास्तव में बेरोजगारी का दामन हमारे संपूर्ण राष्ट्र-जीवन को आक्रांत किए जा रहा है, और यह एक बुराई है जिसके कारण न केवल मानवीय संसाधन का अपव्यय होता है, बल्कि इससे देश का भावी आर्थिक विकास रुकना है और विभिन्न सामाजिक एवं राजनीतिक विषमताएं उत्पन्न होती हैं। जनसंख्या विस्फोट की भांति 'बेरोजगारी विस्फोट' भी हमारे लिए एक महान चुनौती है। भूतपूर्व राष्ट्रपति श्री वी० वी० गिरि के शब्दों में, "हमारी समझ से हमारी सबसे बड़ी समस्या बेरोजगारी और गरीबी की है। हम निस्संदेह एक दुश्चक्र में फस गए हैं। साधनों की कमी में और अधिक रोजगार के अवसर नहीं बन पाते और इसमें गरीबी निरंतर बनी रहती है। लेकिन अगर हमें राष्ट्र के रूप में जीवित रहना है, तो इस दुश्चक्र को समाप्त करना होगा।"

भारत में बेरोजगारी की स्थिति

विश्वसनीय आंकड़ों के अभाव में बेरोजगारी के संबंध में पूर्णतया सही स्थिति का अनुमान नहीं लगाया जा सकता, लेकिन जो भी आंकड़े प्राप्त हैं उनके ही आधार पर सारिणी 1 द्वारा देश में बेरोजगारी की स्थिति अगले पृष्ठ पर दिखाई गई है।

आगे दी गई सारिणी से स्पष्ट है कि प्रत्येक उत्तरोत्तर योजना के साथ बेरोजगारी बढ़ती ही गई है। दो सूल के वर्षों, वार्षिक योजनाओं की अवधि में सरकारी व्यय के तुलनात्मक निम्न स्तर, चौथी पंचवर्षीय योजना के लक्ष्यों की प्राप्ति में पूर्ण असफलता के कारण बेरोजगारी की मात्रा में वृद्धि हुई है। कारण चाहे कुछ भी हो, इतनी भारी मात्रा में बेरोजगारी का विद्यमान होना देश की सामाजिक स्थिरता के लिए भारी गहरा है। गुन्नार मिडेल ने अपनी पुस्तक एशियन ड्रामा में बेरोजगारी के संबंध में योजना आयोग के आंकड़ों और उसकी हिसाब पद्धति में गहरा संदेह प्रकट किया है।

बेरोजगारी पर विशेषज्ञों की समिति, जिसके अध्यक्ष श्री श्री० भगवती ये, ने अपनी रिपोर्ट मई, 1973 में भारत सरकार को प्रस्तुत की। उन्होंने बताया कि उपलब्ध आंकड़ों के आधार पर सन् 1911 में देश में बेरोजगारों की संख्या 1.87 करोड़ थी। इसमें से 161 लाख बेरोजगार व्यक्ति ग्राम-क्षेत्र से हैं और 26 लाख शहरी-क्षेत्र से हैं।

ग्रामीण क्षेत्र में बेरोजगार व्यक्तियों में 76 लाख पुरुष और 85 लाख स्त्रियाँ थीं। शहरी क्षेत्र में बेरोजगारों में पुरुषों और स्त्रियों की संख्या 16 लाख और 10 लाख थी। कुल श्रम-शक्ति के प्रतिशत के रूप में बेरोजगार व्यक्तियों की मात्रा 10.4% थी। रोजगार दफ्तरो के उपलब्ध आंकड़ों के मतानुसार दिसंबर 1971 की अपेक्षा दिसंबर 1972 में बेरोजगारों की संख्या 15.1% अधिक थी।

सारणी 1 : भारत में बेरोजगारी की स्थिति (लाखों में)

योजना	नव आग तुक अनिरिक्त रोजगार			
	रोजगारों को बकाया संख्या (Back-log)	(New Entrants)	(Additional Employment)	घतरास (Gap)
प्रथम योजना	33	90	70	53
द्वितीय योजना	53	118	100	71
तृतीय योजना	71	170	145	96
वार्षिक योजनाएं	96	—	—	136
चतुर्थ योजना	126	273	180	219
पंचम योजना	140	220	150	210
छठी योजना	206	295	492	—

1971 की जनगणना के अनुसार देश में लगभग 9.5 करोड़ व्यक्ति रोजगार चाहते हैं। भारत में दो करोड़ व्यक्ति रोजगार में हैं। इस दृष्टिकोण से भारत में बेरोजगारी का प्रतिशत 20 है जोकि निश्चित ही गंभीर और चिंताजनक है।

भारत में बेरोजगारी की प्रकृति

भारत में बेरोजगारी का अध्ययन हम दो शीर्षकों के अंतर्गत कर सकते हैं :

(अ) ग्रामीण क्षेत्रों में बेरोजगारी : कृषि बेरोजगार।

(ब) शहरीय क्षेत्रों में बेरोजगारी।

(अ) ग्रामीण क्षेत्रों में बेरोजगारी : कृषि बेरोजगार : भारतवर्ष के ग्रामीण क्षेत्रों में दो प्रकार की बेरोजगारी पाई जाती है—मौसमी तथा स्थायी या द्वितीय हार्द बेरोजगारी।

भारत की लगभग 70 प्रतिशत जनसंख्या कृषि पर निर्भर है, और कृषि अधिकतर एक मौसमी उद्योग है। मौसमी बेरोजगारी के अंतर्गत ग्रामवासी फसल कट जाने के बाद बेकार हो जाते हैं तथा जब तक दूसरी फसल का कार्यक्रम प्रारंभ नहीं हो जाता तब तक बेकार ही रहते हैं। भारतवर्ष में मिर्चाई व पूँजी का अभाव होने से तथा कृषि सहायक व अन्य कुंजीर उद्योगों का पर्याप्त विकास न होने से लोगों को वर्षभर कार्य नहीं मिल

पाता है। मौसमी बेरोजगारी के सबब में अलग-अलग अनुमान लगाए गए हैं। रायल कमिशन (साही आयोग) के अनुसार कृषक वर्ष में कम से कम 4-5 माह तक अवश्य ही बेरोजगार रहते हैं। डॉ० राधाकमल मुकर्जी के अनुसार उत्तर प्रदेश में सघन कृषि क्षेत्रों में किसानों को साल-भर में केवल 200 दिन ही काम मिलता है। श्री जंक के अनुसार बंगाल में पटसन की खेती करने वाले लगभग 9 माह व चावल की खेती करने वाले लगभग 7 माह खाली बैठे रहते हैं। डॉ० स्टेडर के अनुसार दक्षिण भारत में किसानों को साल-भर में केवल 200 दिन ही काम मिलता है।

भारत में ग्रामीण अर्थव्यवस्था में छिपी हुई बेरोजगारी भी अत्यंत व्यापक है। छिपी हुई बेरोजगारी से हमारा तात्पर्य ग्रामीण अर्थव्यवस्था की उस स्थिति से है जिसमें श्रमिक काम पर तो लगा हुआ मालूम होता है किंतु उत्पादन में उनका अंशदान नहीं के बराबर होता है। भारत में भूमि पर जनसंख्या का अत्याधिक दबाव होने के कारण कृषि में आवश्यकता से अधिक श्रमिक लगे हुए हैं। उनकी सीमांत उत्पादकता बहुत ही कम होती है या शून्य होती है। कृषि में सलग्न इन अतिरिक्त व्यक्तियों को यदि कृषि से हटा लिया जाए और अन्य व्यवसायों में लगा दिया जाए तो भी कृषि उत्पादन में कोई कमी नहीं होगी। अर्थात् उनका उत्पादन में अंशदान नहीं के बराबर होता है, जिसके फल-स्वरूप छिपी बेरोजगारी की समस्या पाई जाती है। उदाहरण के लिए यदि कृषि पर निर्भर जनसंख्या का अनुपात 70 प्रतिशत से कम करके 60 प्रतिशत कर दिया जाए और देश में कृषि-उत्पादन पर कोई प्रभाव न पड़े, तो हम कह सकते हैं कि 10 प्रतिशत लोग छिपी बेरोजगारी से प्रभावित हैं। कृषि में ऐसे अतिरिक्त श्रमिकों की संख्या का अनुमान कई विद्वानों ने लगाया है। जैसे श्री नमगोपालदास के अनुसार सन् 1939 में ऐसे अतिरिक्त कृषि श्रमिकों की संख्या 1.55 करोड़ थी। श्री बत्ता ने यह संख्या सन् 1951 में 1.94 करोड़ अनुमानित की थी। हाल ही में राष्ट्रीय श्रम आयोग के अध्ययन दल के अनुसार कम से कम 1.60 करोड़ व्यक्तियों के पास पूरा काम नहीं है। श्री गिरि के अनुसार देश में अर्द्ध-बेरोजगारों की संख्या 10-15 करोड़ है।

राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण ने देहात में रोजगारी का जुलाई 1960 से जून 1961 तक अनुमान लगाया है जिसके अनुसार ग्रामीण भारत में कुल जनसंख्या का 42% काम करने योग्य है, इसमें से केवल 40% जनसंख्या काम में लगी हुई है। कार्यरत लोगों में से 72.88 प्रतिशत सप्ताह में या तो दिन काम करते हैं और 11.17 प्रतिशत 4 दिन से 1 दिन काम करते हैं।

- श्रीमती शर्कुलता मेहरा ने अपने एक लेख "भारतीय कृषि में अतिरिक्त श्रम" (Surplus Labour in Indian Agriculture) में इस संघर्ष में कुछ नमक प्रस्तुत किये हैं। उन्होंने अतिरिक्त श्रम को इस प्रकार परिभाषित किया है कि "ये वे हैं जिनको कृषि क्षेत्र से हटा लिया जाए तो कृषि के उत्पादन में कोई कमी नहीं होगी।" उन्होंने इसमें मौसमी बेरोजगारी को नहीं सम्मिलित किया है। उनके अनुसार भारतवर्ष में कुल कृषि श्रम शक्ति का 17.1 प्रतिशत अतिरिक्त है। परंतु भारत के विभिन्न राज्यों में अतिरिक्त कृषि-श्रमिक के प्रतिशत में काफी विभिन्नता है।

ग्रामीण क्षेत्र में बेरोजगारी की समस्या अत्यंत तीव्र दर से बढ़ रही है। प्रथम कृषि जांच समिति के अनुसार 1950-51 में भारत में कुल ग्रामीण बेरोजगारों की संख्या 28 लाख थी जबकि राष्ट्रीय प्रतिदश सर्वेक्षण के 16वें दौर में 1960-61 में यह अनुमान लगाया गया था कि उस वर्ष ग्रामीण क्षेत्र में कुल 56.4 लाख व्यक्ति बेरोजगार थे। ग्रामीण बेरोजगारी की संख्या में बढ़ने की यह प्रवृत्ति अगली दशक में भी बनी रही और फरवरी 1971 में ग्रामीण बेरोजगारों की संख्या बढ़कर 77 लाख हो गई। वर्ष 1973 और 1978 में ग्रामीण बेरोजगारों की संख्या का एक अनुमान भारतीय योजना आयोग ने पंचवर्षीय योजना 1978-83 के प्रारूप में प्रस्तुत किया। इस अनुमान के अनुसार 1973 में भारत में कुल ग्रामीण बेरोजगारों की संख्या 1 करोड़ थी जबकि 1978 में इसकी अनुमानित संख्या 1 करोड़ 12 लाख हो गई थी।

भारत में अदृश्य बेरोजगारी अथवा कृषि बेरोजगारी के कारण भारत में अदृश्य बेरोजगारी के कुछ प्रमुख कारण मध्ये में इस प्रकार हैं

(i) भारत में जनसंख्या में तेजी से होने वाली वृद्धि।

(ii) औद्योगीकरण का अभाव।

(iii) कृषि की मौसमी प्रकृति जिसके कारण वर्ष में कई महीने कृषकों को अविवाय रूप से बेरोजगार रहना पड़ता है।

(iv) कृषि के जन्मदायक होने पर भी लोगों द्वारा भूमि को नहीं छोड़ा जाता, यद्यपि भूमि के स्वागित्तव व सामाजिक प्रतिष्ठा प्राप्त होती है।

(v) कुटीर उद्योगों का पतन।

(vi) उत्तराधिकारी कानून के कारण पिता की संपत्ति में भाग मिलना जिससे पट्टन में नौम दिना लाभदायक कार्य किए ही ग्रामीण क्षेत्रों में बने रहते हैं।

(vii) ग्रामों का अनुकूल वातावरण भी व्यक्तियों को अपनी ओर अकर्षित करता है।

(viii) संयुक्त परिवार प्रणाली भी विद्यमान अदृश्य बेरोजगारी का एक उद् कारण है।

समस्या को हल करने के उपाय देश में अदृश्य बेरोजगारी की समस्या को संतोषप्रद ढंग से हल करने के लिए उत्तरदायी उचित मूल कारणों का निवारण करना परमावश्यक है। इसके लिए तीन प्रकार के उपायों की आवश्यकता है—

(अ) जनसंख्या नियंत्रण के उपाय। (विस्तृत विवरण के लिए 'जनसंख्या नीति' नामक अध्याय देखिए।)

(ब) आर्थिक विकास की गति को तेज करने के उपाय। (विस्तृत विवरण के लिए 'आर्थिक विकास नीति' नामक अध्याय देखिए।)

(स) भूमि व्यवस्था में सुधार। (विस्तृत विवरण के लिए 'भूमि-व्यवस्था में सुधार' नामक अध्याय देखिए।)

नगरीय क्षेत्रों में बेरोजगारी

नगरीय क्षेत्रों में मुख्य रूप से दो प्रकार की बेरोजगारी देखने को मिलती है ।

(अ) औद्योगिक बेरोजगारी,

(ब) शिक्षित वर्ग व मध्यम श्रेणी के लोगों में पाई जाने वाली बेरोजगारी ।

(अ) औद्योगिक बेरोजगारी : देश में जनसंख्या की तेजी से वृद्धि के कारण श्रमिकों की संख्या भी बढ़ रही है। ज्यों-ज्यों नगरों का विस्तार होता जा रहा है, र्यों-त्यों ग्रामीण क्षेत्रों से जनसंख्या शहरी क्षेत्रों में स्थानांतरित होती जा रही है। इसके अतिरिक्त कम कामकाज वाले मौसम में अनेक कृषि श्रमिक रोजगार की तलाश में औद्योगिक क्षेत्रों में आते हैं। इस तरह उद्योगों में काम मागने वाले व्यक्तियों की संख्या तो बढ़ती जाती है, किंतु औद्योगीकरण की गति धीमी होने के कारण रोजगार के इच्छुक श्रमिकों को उद्योगों में पूरी तरह खपाया नहीं जा पा रहा है। इस प्रकार औद्योगिक श्रमिकों में बेरोजगारी निरंतर बढ़ रही है।

(ब) शिक्षित वर्ग में बेरोजगारी : भारतवर्ष में शिक्षित बेकारी की समस्या मुख्यतः शहरी क्षेत्रों में है। शिक्षित लोगों में बेरोजगारी का तात्पर्य उस स्थिति से है जिसमें मैट्रिक या उससे ऊँची शिक्षा प्राप्त लोग बेकार रहते हैं। शिक्षित वर्ग में पाई जाने वाली बेरोजगारी एक भीषण समस्या है। शिक्षा क्षेत्र में 'महा-विस्फोट' अर्थात् अति संख्या में विद्यार्थियों का शिक्षा प्राप्त कर निकलने के कारण, शिक्षित बेरोजगारी भी बढ़ती जा रही है। शिक्षित व्यक्तियों की बेकारी का सही अनुमान लगाना बहुत कठिन है। ऐसा अनुमान किया जाता है कि इस प्रकार के बेकार व्यक्तियों की संख्या रोजगार के अवसरों की उपलब्धि तथा प्रति और माग में असंतुलन पैदा हो जाने के कारण अधिक हो रही है। प्रति वर्ष कितने ही नए कालेज तथा स्कूल खुलते हैं और प्रत्येक वर्ष शिक्षा प्राप्त करके मुबक ज्यादा से ज्यादा संख्या में निकल रहे हैं और इस प्रकार रोजगार या काम की तलाश करने वाले व्यक्तियों की संख्या रोजगार के अवसरों की तुलना में बढ़ती जा रही है। दोषयुक्त शिक्षा-प्रणाली से भी यह बेकारी बढ़ती है। हमारी शिक्षा प्रणाली पुस्तकीय है, उससे व्यावसायिक या प्राविधिक स्वरूप बहुत कम है। वह किसी विशेष कार्य के लिए प्रशिक्षित नहीं करती। यही कारण है कि बहुत से शिक्षित लोग बेरोजगार रहते हैं। भारतवर्ष में शिक्षित बेरोजगारों की समस्या अत्यंत गंभीर होती जा रही है, जिसका अनुमान सारिणी 2 के अंकों से लगाया जा सकता है।

अतः सबसे अधिक चिंता की बात यह है कि हमारे देश में शिक्षक, इंजीनियर तथा अन्य व्यवसाय वाले बेरोजगारों की एक सेना बन गई है।

शिक्षित बेरोजगारी की समस्या को हल करने की प्राथमिकता देनी चाहिए। क्योंकि "शिक्षित बेरोजगार अपनी आवाज उठा सकता है, उसका अपने क्षेत्र में प्रभाव होता है, वह कुछ अनुभव करता है कि उसके साथ क्या हुआ है, अगर उसे सदैव समय तक बेकार रहना पड़ा तथा बेरोजगारों की संख्या में उत्तरोत्तर वृद्धि होती रही जैसा

कि भारत में है तो उनमें विद्रोह की भावना उत्पन्न होती है और यह स्थिति निश्चय ही विस्फोटक रूप धारण कर सकती है।" अतः शिक्षित बेरोजगारी देश की सुरक्षा तथा स्थिरता के लिए भयानक सिद्ध हो सकती है। यही नहीं, नौजो को शिक्षित करने में राष्ट्र की काफी संपत्ति खर्च करनी पड़ती है।

सारणी 2 . भारत में शिक्षित वर्ग में बेरोजगारी

(हजारों में)

	1951	1961	1966	1971	1976
1. मैट्रिक	187 0 (76 5)	463 6 (78 5)	619 5 (65 7)	1101 2 (69 4)	2829 (55 4)
2. स्नातकपूर्व (हायर सेकेंड्री तथा इटर आदि)	30 6 (12 5)	70 8 (12 0)	204 4 (23 1)	443 9 (24 4)	1255 (24 6)
3. स्नातक तथा स्नात- कोपराल शिक्षा प्राप्त	26 8 (11 0)	55 8 (9 5)	91 6 (11 2)	276 5 (15 8)	1020 (20 0)
	244 4	590 2	917 5	1821 6	5104

नोट— कोष्टक में दिए गए आंकड़े कुल के प्रतिशत के रूप में हैं।

शिक्षित व्यक्तियों में बढ़ती हुई बेकारी के खतरे के साथ साथ कई व्यवसायों में जनशक्ति की कमी का विरोधाभास पाया गया है। हाल ही में इजिप्तिरिंग ग्रेजुएट और डिप्लोमा होल्डर की बेकारी देश के कई भागों में बताई गई है। एक अनुमान के अनुसार इजीप्ट में स्नातको तथा डिप्लोमा वालों की कुल संख्या का 20% 1970 में बेरोजगार था। लेकिन साथ ही कुछ व्यावसायिक और तकनीकी क्षेत्रों में श्रमिकों का अभाव भी है। जैसे—इलेक्ट्रिकल इंजीनियर, कैमिस्ट, टर्नर कामसिस्ट व द्राफ्ट्समैन जादि की कमी बनी हुई है। कुछ व्यवसायों में आवश्यक जनशक्ति की कमी और कुछ व्यवसायों में आवश्यक जनशक्ति से अधिक लोग उपलब्ध होना इस बात का प्रमाण है कि शिक्षा और व्यवसाय में समुचित सतुनन नहीं रखा गया है अर्थात् हमारे देश में मनुष्य शक्ति के निपेोजन में काफी दोष है। फलतः एक ओर राजगार चाहने वालों की संख्या बढ़ती जाती है और दूसरी ओर कई काम घटते ऐसे हैं जिनके लिए उपयुक्त व्यक्ति नहीं मिलते हैं।

कारण इस प्रकार की बेरोजगारी के प्रमुख कारण संक्षेप में इस प्रकार हैं—

(i) विद्यार्थियों की बढ़ती हुई संख्या।

(ii) संज्ञात्मक शिक्षा प्रणाली।

(iii) भारतीय विद्यार्थियों द्वारा पारंपरिक धर्म धरन में संकोच।

(iv) प्रशिक्षण संस्थाओं का अभाव ।

(v) विभिन्न व्यवस्थाओं में संघर्ष में प्रदर्शन व सूचना प्रदान करने वाले संगठनों का अभाव ।

(vi) संयुक्त परिवार प्रणाली के कारण युवकों में कार्य ढूँढ़ने की चिंता का अभाव ।

(vii) अर्थव्यवस्था का उत्पन्न विकसित रूप ।

उपाय : देश में शिक्षित बेरोजगारी की समस्या को दूर करने के लिए हमें (i) शिक्षा-प्रणाली को व्यवसायमूलक बनाना पड़ेगा, और (ii) अधिक विकास की गति को तीव्रतर करना पड़ेगा ताकि प्रशिक्षित व्यक्तियों को शीघ्र ही कार्य मिल सके ।

बेरोजगारी के कारण

भारतवर्ष में विभिन्न प्रकार की बेरोजगारी के कारण भिन्न भिन्न हैं तथापि हम कतिपय सामान्य कारणों का उल्लेख कर सकते हैं जो निम्न हैं

1 जनसंख्या में तीव्र वृद्धि : हमारी जनसंख्या में प्रतिवर्ष लगभग 2.5% से वृद्धि हो रही है । जनसंख्या की इस तीव्र वृद्धि के कारण हमारी श्रम शक्ति भी तेजी से बढ़ रही है, परंतु रोजगार के अवसर उसी गति से नहीं बढ़ सके हैं । फलतः देश में बेरोजगारी की समस्या उग्र है ।

2 कृषि का पिछड़ापन भारतीय कृषि करने का ढंग अब भी पुराना है । कृषि उद्योग अविकसित है और वर्षा पर अधिक निर्भर है जिससे उसका स्वरूप अधिक मौसमी है । कृषि की इस पिछड़ी हुई अवस्था के कारण इसमें अधिक लोगों को रोजगार प्रदान नहीं किया जा सकता ।

3 दोषपूर्ण शिक्षा प्रणाली हमारी शिक्षा प्रणाली दोषपूर्ण है क्योंकि वह अधिकतर साहित्यिक है व्यावसायिक नहीं, जिसके फलस्वरूप शिक्षित बेकारी देश में अधिक है । प्रत्येक वर्ष हमारे विश्वविद्यालयों में हजारों विद्यार्थी बी० ए०, एम० ए० पास करते हैं, लाखों की संख्या में विद्यार्थी हाईस्कूल व इंटर की परीक्षाएं पास करते हैं । फलतः प्रतिवर्ष शिक्षित वर्ग में कार्य ढूँढ़ने वाले तथा कार्य अवसरों में अंतर बढ़ता जाता है ।

4 अन्य कारण उपर्युक्त आधारभूत कारणों के अतिरिक्त देश में व्याप्त बेरोजगारी की समस्या के लिए निम्न कारण उत्तरदायी हैं—

(क) ब्रिटिश काल में जो नीति अपनाई गई उससे हमारा देश में कृटीर व लघु उद्योग का ह्रास हुआ है, वे अभी तक पर्याप्त मात्रा में उचित ढंग से विकसित नहीं हो सके ।

(ख) देश के प्राकृतिक साधनों की क्षमता का पूर्णतया उपयोग नहीं किया गया है ।

(ग) कृषि तथा अन्य उद्योगों में पूंजी का अभाव है ।

(घ) भारत में अभिको की गतिशीलता का अभाव है ।

(ङ) देश में अशिक्षित व अकुशल श्रमियों का आधिक्य है ।

(च) बहुत से उद्योगों में लागत कम करने के उद्देश्य से नवीनीकरण व आधु-

निकीकरण के कार्यक्रम अपनाए गए हैं जिससे थोड़े-बहुत श्रमिका वी छूटनी हो गई है।

(छ) पिछले कई वर्षों में कई विभाग जो युद्धकाल में स्थापित किए गए थे जैन नागरिक समरण विभाग आदि अब बंद कर दिए गए हैं।

(ज) देश का औद्योगीकरण भी धीमी गति से हो रहा है। हाल ही में विदेशी मुद्रा की कठिनाइयों के कारण आयात पर बहुत से प्रतिबंध लगा दिए गए हैं जिससे कि औद्योगीकरण की गति में स्थिरता आ गई है।

(झ) देश में मानवीय शक्ति का उचित नियोजन नहीं हुआ है। देश की सामाजिक स्थिति ने कुछ अंश तक बेरोजगारी की समस्या को और अधिक कठिन कर दिया है जैसे जातिप्रथा, बासविवाह व अन्य सामाजिक दुरीतियों के कारण श्रम की गतिशीलता में अभाव पाया जाता है।

(ड) इसके अतिरिक्त लघु व कुटार उद्योग का ह्रास, उपलब्ध औद्योगिक क्षमता का पूर्ण उपयोग न होना, ऊँची लागत अर्थस्यस्तर, सूखा मदी व भ्रमपूर्ण की दशाएँ तथा समाज की बदलती परिस्थितियों में मध्यम श्रेणी की स्त्रियों का श्रमबाजार में प्रवेश आदि को बेरोजगारी के अन्य कारणों के अलग-अलग उल्लेख किया जा सकता है।

सुझाव

बेरोजगारी की समस्या देश में अत्यंत गंभीर है और इसको शीघ्र में शीघ्र दूर करना अत्यंत आवश्यक है। यदि 'साठ' का दशक भारत में खाद्य समस्या हल करने का दशक रहा है, तो 'नगर' का दशक हमारे लिए बेरोजगारी दूर करने का दशक रहना चाहिए। विकास कार्यक्रम इस आधार पर बनाए जाने चाहिए कि 'सब लोगों को रोजगार मिले।' श्री बी० जी० गिरि के अनुसार बेरोजगारी को दूर करने के लिए हमें शीघ्र ही सबके लिए रोजगार की भावना में युद्ध-स्तर पर सक्रिय उपाय करने होंगे।

बेरोजगारी की समस्या के समाधान के लिए निम्नलिखित दीर्घकालीन और अल्पकालीन उपायों का उपयोग किया जाना चाहिए—

1 दीर्घकालीन उपाय बेरोजगारी की समस्या का समाधान के लिए अपनाई गई दीर्घकालीन नीति में निम्नलिखित बातों का होना अत्यंत आवश्यक है—

(1) जनसंख्या नियंत्रण जनसंख्या की तीव्र वृद्धि पर शीघ्रानिशीघ्र पूर्ण नियंत्रण लगाना अत्यंत आवश्यक है। इसके लिए परिवार नियोजन कार्यक्रम को प्रभावशाली ढंग से तेजी के साथ चलाया जाना चाहिए और जन्म दर शीघ्रानिशीघ्र 40 से 25 तक घटाने के प्रयत्न होने चाहिए। चीन में भी पूर्ण रोजगार की स्थिति प्राप्त करने के लिए जनसंख्या नियंत्रण नीति अपनाई गई है।

(2) तीव्र आर्थिक विकास देश में आधारभूत ऋणों का विकास शीघ्रता से होना चाहिए जिसमें रोजगार का नए अवसर उत्पन्न होंगे। विशेषकर शिक्षित तथा कुशल व्यक्तिओं के लिए तथा कृषि में आंतरिक जनशक्ति हस्तांतरण उद्योगों में लगाई जा सकेंगी लेकिन औद्योगीकरण के ये लाभ अभी मिल सकेंगे जबकि वह विकेंद्रित हो, छोटे मालिक उद्योगों व बृहद उद्योगों के बीच उचित समन्वय रखा जाए और नूजी

प्रधान उद्योगों की अपेक्षा श्रम प्रधान उद्योगों के विकास की ओर अधिक ध्यान दिया जाए।

सामान्यतया यह स्वीकार किया जाता है कि आर्थिक विकास के फलस्वरूप उत्पादन में वृद्धि होती है और रोजगार का विस्तार होता है। किंतु अंतर्राष्ट्रीय श्रम संघ द्वारा एकत्र किए गए कड़ा में स्पष्ट होता है कि उत्पादन और रोजगार में विस्तार के बीच सह संबंध (Correlation) का अभाव है जैसा कि नीचे की तालिका के अंका से पता चलता है। उदाहरणार्थ कनाडा में 1967 व 1969 के बीच उत्पादन में 47% की वृद्धि हुई किंतु रोजगार में केवल 18% की वृद्धि हुई।

सारणी 3

1967 और 1969 के दौरान उत्पादन और रोजगार में प्रतिशत वृद्धि

देश	उत्पादन में प्रतिशत वृद्धि	रोजगार में प्रतिशत वृद्धि
कनाडा	47	18
यू० एस्० ए०	46	19
प० जर्मनी	47	3
यू० के०	26	शून्य
जापान	127	14
भारत	15	9

हाल में प्राप्त प्रमाणों ने इस बात को भी गलत सिद्ध कर दिया गया है कि आर्थिक विकास में बेरोजगारी कम करने की सामर्थ्य होती है। कम से कम विकसित देशों के सबब में यह बात ठीक है जैसे ब्रिटेन में 1970-71 की अवधि में सभी उद्योगों में उत्पादन में 2% की वृद्धि हुई परंतु रोजगार में 5% की कमी हुई। विकसित देशों में विद्यमान इस परिस्थिति का मुख्य कारण तकनीकी परिवर्तन है जिससे उत्पादन में वृद्धि हुई है परंतु इसमें रोजगार के प्रत्यक्ष विस्तार पर कोई प्रभाव नहीं हुआ। इससे यह सार निकलता है कि तीव्र आर्थिक विकास का अनिवार्य रूप से अथ कम से कम समय में अधिक रोजगार नहीं होता बल्कि बेरोजगारी समस्या को हल करने के लिए विशिष्ट प्रोग्राम बनाने की आवश्यकता है।

प्रश्न यह उठता है कि रोजगार के स्तर में विस्तार करने के लिए अतिरिक्त विनियोग के लिए पूंजी कहाँ से प्राप्त होगी। अर्थशास्त्रियों ने पूंजी एकत्र करने के लिए विभिन्न उपाय बताए हैं। वाचू समिति के अनुसार लगभग 7 हजार करोड़ रुपये का काला धन है। इसी प्रकार करों और सरकारी आय के अन्य साधन में 840 करोड़ रुपये की बचली बकाया है। इसके अतिरिक्त कृषि आय पर कर तथा संपत्ति पर करगणना की वर्तमान प्रणाली में सुधार करने पर (राजसमिति के अनुसार) सरकार द्वारा अनि

वर्ष 400 कराड रुपये प्राप्त किया जा सकता है। नगरीय क्षेत्रों में खाली भूमि के राष्ट्रीयकरण तथा मार्बलजनिक क्षेत्रों की उत्पादन इकाइयों के संगठन व प्रबंध व्यवस्था में सुधार में भी विनियोग को बढ़ाया जा सकता है।

(iii) शिक्षा-प्रणाली में सुधार वर्तमान पुस्तकीय शिक्षा प्रणाली को तकनीकी और व्यावसायिक रूप दिया जाना चाहिए। शिक्षा-प्रणाली को इस तरह व्यवस्थित किया जाना चाहिए कि कर्मचारियों की आवश्यकताओं के बढ़ने हुए ढांचे से उसका सामंजस्य हो सके।

(iv) निर्माण-कार्यों में वृद्धि देश में यातायात गवाशों तथा जनकल्याण सभाओं के विकास की आवश्यकता है। यातायात के क्षेत्र में रोगों की संभावनाएं बहुत अधिक हैं। अब इस क्षेत्र का तेजी से विकास किया जाना चाहिए क्योंकि इसके द्वारा राष्ट्रीय संपत्ति बढ़ेगी तथा साथ ही-माध्यम रोजगार भी बढ़ेगा। इसी प्रकार हमारे देश में सामाजिक तथा लोकहितकारी गवाशों जैसे शिक्षा, स्वास्थ्य, चिकित्सा आदि का अत्याभाव है अतः सामाजिक गवाशों के विस्तार में जनकल्याण में वृद्धि होना व साथ ही बेरोजगारी निवारण में सहायता मिलनी।

(v) रोजगार कार्यालय का विस्तार सारे राज्य में रोजगार कार्यालयों का नाम सा दिखाना चाहिए ताकि श्रम की यत्नीयता में वृद्धि हो और जो बेरोजगारी केवल कार्य खोजने के कारण है वह दूर हो। विभिन्न विश्वविद्यालयों में रोजगार विभाग खोलकर शिक्षितों की उचित काम के बारे में मार्गदर्शन कराना आवश्यक है।

(vi) मनुष्य शक्ति का नियोजन भारत में मनुष्य शक्ति का निराजन में काफी ढांचे हैं इसलिए आवश्यक है कि देश में वैज्ञानिक ढंग से मनुष्य शक्ति का नियोजन किया जाए। कायकृशल जनशक्ति की कमी को समझते हुए प्रशिक्षण-प्राप्त और अनुभवहीन जनशक्ति का सही अनुमान लगाते हुए रोजगार के अवसर अधिकाधिक उपलब्ध कराने जनशक्ति योजना को उचित ढंग से क्रियान्वित किया जाए। यह सभापति की बातें कि पिछले कुछ वर्षों में इस दिशा में प्रयत्न किए गए हैं। इसके लिए सन 1967 में राष्ट्रीय मनुष्य शक्ति अनुसंधान संस्था दिल्ली में स्थापित की गई है।

(vii) सामाजिक सुधार भारत सामाजिक ढांचे में उपयुक्त परिवार प्रणाली का अभाव जानि प्रथा मयुक्त परिवार प्रणाली का अभाव दोष दूर हो सके और धर्मिका का यत्नीयता में वृद्धि होकर रोजगार में अंतर बढ़ सके।

(viii) अनुकूल उत्पादन तरीकों का चुनाव भारत जैसे अल्प विकसित देश में जहां बहुत अधिक मात्रा में श्रम शक्ति पाई जाती है और जिसमें जनसंख्या वृद्धि का साथ ही वृद्धि होनी जा रही है पूंजी प्रधान तकनीक का अधाध्य उपयोग रोजगार को घटित करने का कारण बन सकता है। अतः इस श्रम प्रधान तकनीक का उपयोग करना चाहिए जिसमें उत्पादन तथा रोजगार में एक साथ वृद्धि प्राप्त की जा सके। इसी तथ्य का निम्न रेखाचित्र द्वारा स्पष्ट किया गया है—

चित्र में OX रेखा श्रम के प्रति निरन्तरता पर अधः प्रवृत्ति में मजदूरी की मात्रा प्रदर्शित करती है तथा IP रेखा उस उत्पादन की मात्रा को बताती है जो श्रम व

अपनाकर रोजगार के अपसर में पर्याप्त वृद्धि की जा सकती है।

(iv) कृषि उद्योगों का विकास कृषि में वैज्ञानिक ढंग अपनाकर इसकी रोजगार प्रदान करने की क्षमता को बढ़ाया जा सकता है। रासायनिक खादों, उर्वरक, मिश्रण तथा कीटनाशन दवाइयाँ आदि की सुविधा उपलब्ध होने से न केवल भूमि के प्रति एकड़ उत्पादन में वृद्धि होगी बल्कि इनके निर्माण से संबंधित उद्योगों का भी विकास होगा। इससे ग्रामीण क्षेत्र में रोजगार बढ़ेगी।

(v) कुटीर व लघु उद्योगों का विकास कतारई-मुनारई, मिट्टी का काम, चम उद्योग आदि कुटीर व लघु उद्योगों का विकास किया जाए ताकि एक ओर कृषक वर्ग की आय बढ़े और दूसरी ओर भूमि पर जनसंख्या का दबाव घटे। श्री ६०० घंटे मिनि के अनुसार, 'हर घर में एक कुटीर उद्योग तथा हर एकड़ भूमि पर खरागह हमारा ध्येय होना चाहिए।

(vi) अन्य अल्पकालीन सुझाव बेरोजगारी की समस्या के समाधान के लिए बाहर से आने वाले श्रमार्थियों पर प्रतिबंध लगाना चाहिए। गंदी वस्तियों की सफाई के तथा नम आय वालों के लिए गृह निर्माण व कार्यक्रम शहरी क्षेत्रों में अपनाए जाने चाहिए। अधिकांश अतिरिक्त श्रमशक्ति का प्रयोग ग्रामों में उत्पादन बाध आरम्भ करके करना चाहिए, जैंग वि 317 और मध्यम सिंचाइ काय भूमि का सुधार व वृक्षों का लगाना आदि।

लघु उद्योगों द्वारा रोजगार बढ़ाने के लिए प्रत्येक गांव व कुछ गांवों व समूह का औद्योगिक वस्तियों के ग्राहकों पर साटित करना चाहिए। इन औद्योगिक वस्तियों में साधारण मशीनें लगा दी चाहिए जहां श्रमिक जाकर काम करें और नस्तुओं का निर्माण कर सकें।

पंचवर्षीय योजनाओं के अंतर्गत बेरोजगारी को दूर करने के प्रयत्न

1. प्रथम पंचवर्षीय योजना प्रथम योजना में खाद्य समस्या, कच्चे माल का अभाव आदि अन्य समस्याओं के कारण बेरोजगारी की समस्याओं व इनके उपचारों पर गहराई से विचार नहीं किया गया। यह ठीक है कि बाद में 1953 में इस समस्या का स्वरूप कुछ स्पष्ट होता गया। 1953 के अंत में योजना आयोग ने रोजगार वृद्धि की उन्नति के लिए 11 मंत्री कार्यक्रम बनाया जिसमें लघु उद्योग, यातायात शिक्षा के विकास व लिए सुझाव दिए। प्रथम योजना में 75 लाख व्यक्तियों को काम दिलाने का लक्ष्य रखा गया। परंतु इस अवधि में अनुमानित 54 लाख बेरोजगारों के लिए काम पथों की व्यवस्था की जा सकी।

2. द्वितीय योजना द्वितीय योजना के आरंभ में बनारों की समस्या भीषण रूप में थी। इस योजना के आरंभ के समय 53 लाख व्यक्ति बेरोजगार थे। इन पांच वर्षों में कार्य ढूँढने वालों की संख्या में 1 करोड़ की वृद्धि हो जान की संभावना थी। दूसरी योजना में 96 लाख व्यक्तियों का रोजगार दिलाने का लक्ष्य था जिसमें 16 लाख कृषि क्षेत्र में और 80 लाख गैर कृषि क्षेत्र में थे। किंतु साधनों की कमी के कारण दूसरी

योजना का आकार घटा दिया गया तथा गैर कृषि क्षेत्र में 65 लाख व्यक्तियों को ही रोजगार दिया गया। इस योजना के अंत में बेरोजगारों की संख्या 71 लाख हो गई। इससे स्पष्ट है कि द्वितीय योजना के अंत तक बेरोजगारी की समस्या सुधरने के बजाय और भी अधिक गंभीर हो गई।

3 तृतीय योजना तृतीय योजना में कहा गया है कि रोजगार देना भारत में नियोजन का एक प्रमुख लक्ष्य है। अनुमान किया गया है कि तृतीय योजना में श्रम शक्ति में लगभग 1 करोड़ 70 लाख व्यक्तियों को प्रवेश दिया जाएगा। परंतु इस योजना में केवल 140 लाख व्यक्तियों को रोजगार देने की व्यवस्था की गई। तीसरी योजना में रोजगार संबंधी प्रयत्न मुख्यतः तीन दिशाओं में किए गए हैं—

(अ) यह प्रयत्न किया गया है कि पहले की अपेक्षा इस बार रोजगार का लाभ अधिक लोगों को समान रूप में मिले।

(ब) गांव में औद्योगीकरण का व्यापक कार्यक्रम चलाया जाए जिससे ग्रामीण अर्थव्यवस्था में चेतना जागृत हो।

(स) गांवों में निर्माण कार्य चलाया जाए, जिसमें 25 लाख व्यक्तियों को वर्ष में औसतन 100 दिन काम मिल सके। स्पष्ट है कि तृतीय योजना में बेकारी व अर्द्ध बेकारी की समस्या को हल करने के लिए पर्याप्त उपाय सोचे गए। किंतु दुर्भाग्यवश विभिन्न आर्थिक और राजनैतिक संकटों के कारण इस योजना में लगभग 1 करोड़ 30 लाख व्यक्तियों को ही रोजगार प्रदान किया जा सका। जबकि 2 करोड़ 36 लाख रोजगार अवसरों की आवश्यकता थी।

4 चौथी योजना (1969-74) इस योजना की रूपरेखा में रोजगार के संबंध में आंकड़ों का प्रयोग नहीं किया गया। इसमें केवल इतना ही कहा गया कि विभिन्न क्षेत्रों के विकास कार्यक्रम चौथी योजनावधि में रोजगार के काफी अवसर उत्पन्न करेंगे और इसके लिए कई कारण बताए गए हैं जैसे—

1 श्रम प्रधान योजनाओं पर अधिक बल देना, 2 गैर कृषि क्षेत्र में रोजगार में अधिक तेजी से वृद्धि, 3 कृषि विकास की बढ़ती हुई गति, 4 खनिज तथा निर्माण उद्योगों पर अधिक जोर, 5 ग्रामीण क्षेत्रों के विद्यतीकरण, 6 शिक्षा, स्वास्थ्य तथा परिवार नियोजन जैसी सेवा व्यवस्थाओं में रोजगार वृद्धि 7 व्यापार, वाणिज्य और विनीय कृषि-कलाओं के क्षेत्र में विस्तार।

5 पाचवीं पंचवर्षीय योजना पाचवीं योजना में बेरोजगारी को सबसे अधिक महत्वपूर्ण चुनौतियों के रूप में स्वीकार किया गया। पिछली योजनाओं में किए गए विनियोग अपेक्षित मात्रा में रोजगार के अवसर उत्पन्न नहीं कर पाए। अतः चतुर्थ पंचवर्षीय योजना के अनुभवों के आधार पर पाचवीं पंचवर्षीय योजना में ऐसी परियोजनाओं को महत्व दिया गया जो श्रम प्रधान हों। शिक्षित बेरोजगारों की समस्या को हल करने के लिए नये उत्पादन कार्य खोजने तथा रोजगार के लिए बैंकों के माध्यम से सभी आवश्यक सुविधाएं उपलब्ध करने के प्रयास किए गए। इसके अतिरिक्त शिक्षा को रोजगार-उत्पन्न करने का प्रयास किया गया।

रोजगार व्यवह-रचना का प्रमुख अंग ग्रामीण लोगों की आय में वृद्धि करना है। पाचवी योजना में SFDA एवं MFAL योजनाओं पर अधिक ध्यान दिया गया। 1976-77 में इन योजनाओं के लिए 260 करोड़ रुपये स्वीकृत किए गए। तकनीकी योग्य व्यक्ति ग्रामीण प्रमुख सेवा केंद्रों में स्थापना कर सकते हैं। वे कृषकों को उत्तम तकनीकी एवं प्रत्यक्ष व विपणन के अच्छे ढंग एवं अच्छी तकनीक में सहायता कर सकते हैं। पाचवी योजना का मुख्य अंग प्रशिक्षण के गुण का एकीकरण एवं विकास करना रहा है।

छठी योजना में रोजगार नीति

छठी योजना में रोजगार जनन गरीबी हटाओ प्रोग्राम का एक प्रधान अंग ही समझा गया था। गरीबी हटाने के लिए विधि का उल्लंघन करते हुए नयी छठी योजना (1980-85) का मत इस प्रकार है। इस समस्या के समाधान के लिए केवल विकास प्रक्रिया पर ही निर्भर रहना युक्ति सगत नहीं होगा। इसके लिए विशेष नीति संबंधी उपायों की आवश्यकता होगी ताकि न केवल उत्पादन की सरचना को जनोपयोगी वस्तुओं के पक्ष में प्रभावित किए जाएं बल्कि एक अधिक संतुलित क्षेत्रीय एवं वर्ग संबंधी वितरण का भी आश्वासन देना होगा। पिछड़े क्षेत्रों में विकास को त्वरित करने के लिए विशेष ध्यान देना होगा। श्रम प्रधान ग्राम तथा लघु उद्योगों के विकास के लिए पर्याप्त प्रोत्साहन देने होंगे। हमारी सार्वजनिक नीतियों के वितरण संबंधी प्रभाव को निर्धन वर्गों के पक्ष में परिचालित करने के लिए संस्थानात्मक सुधार अपेक्षाकृत अधिक तेजी से लागू करने होंगे।

रोजगार बढ़ाने के मुख्य क्षेत्र हैं कृषि ग्राम विकास ग्राम तथा लघु उद्योग भवन निर्माण, सार्वजनिक प्रणालि में सेवाएं। छठी योजना (1980-85) में 141 लाख मानव वर्ष रोजगार कार्यक्रम जिस कार्यक्रमों योजनाबद्ध के दौरान श्रम शक्ति में वृद्धि के लगभग बराबर होगा। इस प्रकार रोजगार में 4.17 प्रतिशत प्रति वर्ष की वृद्धि होगी जो श्रम शक्ति में 2.54 प्रतिशत की इस बाल में वार्षिक वृद्धि में बड़ी अधिक है। छठी योजना के प्राक्षेप में राष्ट्रीय ग्रामीण सेवायोजना कार्यक्रम (एन० आर० ई० पी०) के अंतर्गत 50 लाख श्रम के कार्य का प्रावधान था पर अंतिम दस्तावेज में इसमें काफी कमी हो गई। समन्वित ग्रामीण विकास के अंतर्गत 1.50 लाख परिवारों को गरीबी की रेखा में ऊपर उठाने का लक्ष्य है लेकिन इसमें स्थान उन्ही 100 लाख परिवारों पर दिया जा रहा है जो कृषि तथा आनुपणिक कार्यों में लगे हैं अतः इसकी भी सम्भावना उज्ज्वल नहीं दिखाई पड़ रही है।

वार क्षमता में 0.4% से अधिक की वृद्धि नहीं होगी और यदि श्रम समावेश की दृष्टि से देखें तो भी यह 1.5% से अधिक नहीं आती है।

स्व-रोजगार के लिए मार्ग-दर्शन समिति का गठन

योजना आयोग ने केंद्रीय सरकार को रोजगार योजना के बारे में सलाह देने के लिए "स्व-रोजगार के लिए राष्ट्रीय स्तर पर मार्ग-दर्शन समिति" गठित की है। यह समिति रोजगार सृजन परिपद और जिला मानव शक्ति योजनाओं के कार्यों पर नज़र रखेगी।

योजना आयोग के सदस्य डा० एम० एस० स्वामीनाथन की अध्यक्षता में उच्च स्तरीय राष्ट्रीय समिति की पहली बैठक 2 मई, 1981 को होनी थी। राष्ट्रीय समिति के विचारणीय विषय इन प्रकार हैं—

—1. सभी आर्थिक क्षेत्रों में स्व-रोजगार को प्रोत्साहन देने के तौर-तरीकों के बारे में सुझाव देना।

2. रोजगार कार्यालयों के पुनर्गठन से संबंधित विषयों पर सलाह देना ताकि रोजगार कार्यालय स्व-रोजगार शुरू करने के लिए इच्छुक लोगों का मार्ग-दर्शन कर सकें।

3. जिला ऋण योजनाओं को आधारभूत प्रशिक्षण, सरचना, विपणन सुविधाएँ और मार्ग निर्देशन सेवाओं के सम्मन्वय के लिए जिला स्तर पर उचित कदम उठाने के बारे में सुझाव देना।

राष्ट्रीय समिति के अध्यक्ष डा० एम० एस० स्वामीनाथन के अतिरिक्त 69 सरकारी और गैर सरकारी सदस्य शामिल हैं।

परीक्षा-प्रश्न

1. बेकारी की अवधारणा की समझाइए तथा इस कथन का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए कि 'किसी व्यक्ति को तभी बेरोजगार कहा जा सकता है जबकि उसे रोजगार प्राप्त करने की इच्छा तो हो परंतु यह उसे मिलता नहीं।'
2. बेरोजगारी से उत्पन्न होने वाली विभिन्न बुराइयों का उल्लेख कीजिए तथा उनके निवारणार्थ उपाय बताइये।
3. बेरोजगारी से संबंधित विभिन्न सिद्धांतों का विवेचन कीजिए। कीन्स के बेरोजगारी के सामान्य सिद्धांत को भी समझाइये।
4. भारत में बेरोजगारी की समस्या का विवेचन कीजिए। इस समस्या के समाधान के लिए सरकार ने क्या उपाय किए हैं? अपने सुझाव भी दीजिए।
5. "चारों योजनाओं के क्रियान्वित होने के बाद भी देश में बेरोजगारी की समस्या को समाप्त नहीं किया जा सका है।" इस कथन को स्पष्ट कीजिए और समस्या को दूर करने के उपाय बताइए।
6. "मानव-शक्ति के समुचित उपयोग की समस्या जितनी भारत के समक्ष आज उप्र है उतनी समस्त अन्य किसी देश के समक्ष नहीं है।" क्या आप इस कथन से सहमत हैं?

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation)

संक्षिप्त इतिहास : अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन सन् 1919 में वर्सलीज की संधि के फलस्वरूप स्थापित हुआ। इस संधि का प्राथमिक उद्देश्य अंतर्राष्ट्रीय क्षेत्र में शांति बनाए रखना था, परंतु यह अनुभव किया गया कि शांति केवल उसी स्थिति में स्थापित हो सकती है, जब कि वह सामाजिक न्याय पर आधारित हो। इसलिए इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए यह आवश्यक था कि विश्व में कठिन परिश्रम का काम करने वाले अर्थात् श्रमिकों के साथ भी सामाजिक न्याय किया जाए। अतः जून 1919 को उच्चकोटि के सम्मेलन करने वाले दल श्रमिकों की दशा में सुधार करने के लिए अंतर्राष्ट्रीय आधार पर एक स्थायी संगठन की स्थापना करने पर सहमत हो गए। इसे अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन कहा गया। इसे लीग ऑफ नेशन्स का एक अंग माना गया।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के मूलभूत सिद्धांत

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का आधार ऐसे 9 आधारभूत सिद्धांतों पर है, जो कि श्रमिक चार्टर में दिए गए हैं। राष्ट्र-सम के प्रत्येक सदस्य को इन सिद्धांतों को स्वीकार करना पड़ता है—

1 श्रम को एक वस्तु अथवा व्यापार योग्य वस्तु के रूप में नहीं देखा जाता चाहिए।

2. सेवाप्रदाताओं और कर्मचारियों के सभी प्रकार के वैज्ञानिक उद्देश्यों की पूर्ति के लिए श्रम बनाने के अधिकार को मान्यता प्रदान की जानी चाहिए।

3. प्रेक्षणीय काल के अनुसार एक वाछनीय जीवन-स्तर को बनाए रखने के लिए श्रमिकों का पर्याप्त मजदूरी के भुगतान की व्यवस्था की जानी चाहिए।

4. दिन में 8 घंटे के कार्य और सप्ताह में 48 घंटे के कार्य के सिद्धांतों को उन स्थानों पर लागू करना चाहिए, जहां ये अभी लागू नहीं हैं।

5. सप्ताह में एक दिन आराम मिलना चाहिए।

6. बच्चों से काम लेना बंद होना चाहिए।

7. समान कार्य के लिए स्त्री और पुरुषों की मजदूरी समान नहीं होना चाहिए।

8 प्रत्येक देश में सब देशी-विदेशी मजदूरों से समान व्यवहार तथा समान मजदूरी की व्यवस्था होनी चाहिए।

9 प्रत्येक राज्य अपने महा-ऐसा प्रशासन बनावे कि कर्मचारियों के हितों की रक्षा हो।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सगठन के इन उद्देश्यों में अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 26वें अधिवेशन में पुनः मई 1944 में संशोधन किया गया जिसे फिलाडेल्फिया घोषणा पत्र के नाम से जाना जाता है। यह घोषणा-पत्र उपर्युक्त आधारभूत सिद्धांतों को प्रतिपादित करते हुए निम्नलिखित विशेष सिद्धांतों पर बल देता है—

- 1 श्रमिक कोई वस्तु नहीं है।
- 2 समाज में सगठन और बोलने की स्वतंत्रता होनी चाहिए।
- 3 कहीं भी पाई जानेवाली निर्धनता प्रत्येक स्थान की समृद्धि के लिए खतरा है।
- 4 प्रत्येक राष्ट्र की निर्धनता और अभाव दूर करने के लिए प्रयास करना चाहिए।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सगठन के प्रमुख उद्देश्य

- 1 प्रत्येक कार्य करने योग्य व्यक्ति के लिए रोजगार की व्यवस्था करना।
- 2 श्रमिकों को शिक्षा और उनके प्रशिक्षण का प्रबंध करना।
- 3 श्रमिकों के कार्य व आवास की परिस्थितियों में सुधार करना।
- 4 श्रमिकों की आय में वृद्धि करके उनके जीवन-स्तर को ऊंचा उठाना।
- 5 श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा का समुचित प्रबंध करना।
- 6 सामूहिक सौदे के अधिकार को सम्मान व प्रोत्साहन देना।
- 7 प्रत्येक श्रमिक को उसके योग्य कार्य में लगाना।
- 8 श्रमिकों के लिए मनोरंजन आदि की व्यवस्था करना।
- 9 समान श्रम के लिए समान मजदूरी दिलाना।
- 10 बाल-कल्याण की व्यवस्था करना।
- 11 काम करने की दशाओं में आवश्यक सुधार करना।
- 12 बच्चों को काम में लगाने की मनाही करना।
- 13 प्रसूती सरक्षण की व्यवस्था करना।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सगठन का संविधान

1972 में 118 राष्ट्र अंतर्राष्ट्रीय श्रम सगठन के सदस्य थे। इस प्रकार यह विभिन्न राष्ट्रों का सगठन है जो कि सरकारों द्वारा आर्थिक सहायता प्रदान करता है और प्रजातांत्रिक आधारों पर सरकारों से वायोजको और श्रम सगठनों के प्रतिनिधियों द्वारा नियंत्रित किया जाता है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सगठन अपने तीन अंगों के माध्यम में कार्य करता है—(अ) अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय जो इसका स्थायी मन्त्रिवालय है (ब) अधिशासी या प्रशासन

समिति जो इसकी कार्यकारिणी है तथा (स) अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन ।

(अ) अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय यह इस संगठन का स्थायी सचिवालय है जो संगठनात्मक कार्य और अन्य गतिविधियों के लिए उत्तरदायी है। यह श्रम में सबधित मूवनाएँ एवम् वितरित करके सम्मेलनों एवं समितियों के सम्मुख पान वाले विषयों की परीक्षा करने के बाद उन पर दस्तावेज तैयार करने और विशेष जाच-गढ़-तान करने के लिए उत्तरदायी है। इसके कर्मचारी मंडल में विभिन्न देशों की श्रम-विशेषज्ञ होते हैं।

इनका मुख्य कार्यालय जिनेवा में है। इसके क्षेत्रीय कार्यालय पाँच देशों में हैं। भारत में इसकी एक शाखा दिल्ली में है। इसके अतिरिक्त 12 देशों में शाखा कार्यालय एवं 37 देशों में सहायदाता हैं।

(ब) अधिशासक मंडल या प्रशासन समिति यह संगठन भी कार्यकारिणी है। यह कार्यालय व कार्यों का सामान्य परिवेक्षण करती है। यह इसका बजट बनाती है। यह नीति निर्धारण करती है व विशेषज्ञ समितियाँ संगठित करती है। यह सामान्यतः वर्ष में चार बैठक करती है। यह भी त्रिदलीय आधार पर संगठन की जाती है। इसमें 24 सरकारी प्रतिनिधि, 12 उद्योगपतियों के प्रतिनिधि और 12 कर्मचारियों के प्रतिनिधि होते हैं। 24 सरकारी प्रतिनिधियों में 10 औद्योगिक महत्त्व के 10 राष्ट्रों की सरकारों द्वारा नियुक्त वे।

(स) अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन साधारण सभा और संगठन की सर्वोच्च-पवित्र इसमें निहित है। इसमें प्रत्येक देश चार प्रतिनिधि भेजता है जिनमें से दो सरकार के, एक मेवायोजकों का और एक कर्मचारियों का प्रतिनिधि होता है। इस प्रकार यह एक त्रिदलीय सभा होती है। इसका सम्मेलन वर्ष में एक बार होता है। प्रत्येक सदस्य अपना अलग अलग मत दे सकता है।

श्रम सम्मेलन व राष्ट्रों का सविधान बनाने के लिए कुछ निर्देश दिये जाते हैं जो बि दो प्रकार के प्रस्तावों के रूप में सामने आते हैं—(क) अभिसमय (Convention) और (ख) अभिमत या अनुसंसा (Recommendation)। सम्मेलन में 2/3 बहुमत से निर्णय होता है। दोनों प्रस्तावों में अंतर यह होता है कि अभिसमय को स्वीकार करने का नैतिक उत्तरदायित्व अधिक होता है और उसे सशोधित करने स्वीकार नहीं किया जा सकता।

दोनों ही प्रस्तावों को सम्मेलन की समाप्ति के 18 माह के अंदर देश की विधान सभा के सामने रखना आवश्यक होता है परंतु कोई सदस्य देश उनकी मानने व लिए बाध्य नहीं है।

भारत एवं अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन

भारत का अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन और हमारे देश की व्यवस्था दोनों ही सामाजिक न्याय के सिद्धांत पर आधारित हैं। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के त्रिदलीय सहयोग का सिद्धांत, जो वर्ग संघर्ष के बिना ही सामाजिक न्याय व उद्देश्य की प्राप्ति पर जोर

देता है, का प्रभाव हमारे देश में अत्यधिक पड़ा है।

आजकल भारत अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की प्रशासन समिति का स्थायी सदस्य है। संगठन द्वारा स्वीकृत अभिसमयों में से भारत 30 को स्वीकार कर चुका है जिन्हें निम्न तालिका में सघनीत किया जा रहा है—

सारणी : 1

श्रम संगठन के अभिसमय की संख्या	विषय व वर्ष जिसमें श्रम संगठन ने पारित किया	भारत द्वारा स्वीकृत करने की तिथि
1	काम के घंटे प्रतिदिन आठ और सप्ताह में 48	जुलाई 1921
	भाग्य के लिए सप्ताह में 60/1919	
2	बेकारी दूर की जाय 1919	1921 में स्वीकृत
		1938 में त्याग
4	भारत में स्त्रियों के कार्य का निषेध 1919	1921
5	न्यूनतम मजदूरी निवारण 1919	1955
6	बालकों व रात्रि में काम न लिया जाय 1919	1921
11	कृषि श्रमिकों को संगठन का अधिकार 1921	1923
14	सप्ताह में एक अवकाश दिया जाय 1921	1923
15	न्यूनतम आय निर्धारण हो। ट्रिपल तथा स्टोकर्स काम करने वालों के लिए	1922
16	समुद्र में काम करने वाले विद्यार्थियों की डॉक्टरी जांच	1922
18	श्रमिकों की छति पूर्ति की जाय, यदि व्यवसाय में कोई रोग हो। 1925	1927
19	दुर्घटना में क्षतिपूर्ति में देशी और विदेशी मजदूरों के साथ समानता हो 1915	1927
21	उत्प्रेषणी निरीक्षण अभिसमय 1926	1928
22	समुद्री व्यक्तियों की स्वीकृति की वस्तुओं का अभिसमय 1928	1932
24	न्यूनतम मजदूरी निर्धारण व्यवस्था अभिसमय 1928	1955
27	भारत चिह्नित करने वाले (नवों द्वारा से जाय गए पार्ल) अभिसमय 1929	1931
29	बेजर्म श्रम अधिनियम 1930	1954
32	दुर्घटना के निरुद्ध सरक्षण (जहाजगानों के श्रमिक) अभिसमय (संशोधित) 1932	1948
41	रात्रि के कार्य (स्त्रियां) अभिसमय (संशोधित) 1934	1935

45	भूमिगत कार्य (स्त्रियाँ) अभिसमय 1935	1938
80	श्रमिक सघ के अर्तनियमों का पुनर्विलोकन का अभिसमय 1946	1947
81	श्रम निरोधण अभिसमय (सशोधित) 1948	1950
89	रात्रि कार्य (स्त्रियाँ) अभिसमय (सशोधित) 1948	1950
90	किशोर श्रमिकों से रात्रि में कार्य न लेने संबंधी अभिसमय 1948	1950
100	समान रात्रिपोषण अधिनियम 1948	1950
107	देशी एवं अन्तर्राष्ट्रीय जनसंख्या अधिनियम 1957	1958
111	गोजवार व घरे में मजदूरों में भेदभाव न करने का संबंधित अधिनियम 1958	1960
116	अंतिम अर्तनियमों में मनोचन का अभिसमय 1961	1962
118	व्यवहार की समानता (सामाजिक सुरक्षा) अधिनियम 1962	1964

इस अधिनियमों के आधार पर भारत में अधिकांश श्रम अधिनियम बनाए गए हैं। समय-समय पर इसके आधार पर वायान, कारखाना आदि अधिनियमों में संशोधन भी किए गए हैं। भारत में 31 निष्कारिणों की स्वीकार की है।

भारत सभी अभिसमयों को स्वीकार नहीं कर सका है। इसके कई कारण हैं जैसे—(अ) अभिसमय का यह नियम है कि उसे पूरा ही स्वीकार करना होता है। भारत में बहूधा ऐसी परिस्थितियाँ रहो हैं कि पूरी तरह से अभिसमयों को स्वीकार करना संभव नहीं था। भारत की आंतरिक परिस्थितियाँ इस प्रकार की हैं कि अनेक अभिसमयों को कुछ शर्तों के आधार पर ही अपनाया जा सकता है। परन्तु अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के नियमों में इस प्रकार की कोई छूट नहीं है। (ब) भारत में सन् 1947 तक विदेशी सरकारों की जो कि श्रम-हित के संबंध में उदासीन थी। (स) भारतीय श्रम-आंदोलन की शिथिलता के कारण भी सरकार पर जोर नहीं डाला जा सका कि वह आवश्यक विधान बनाए। (द) अनेक अभिसमय इस प्रकार के हैं कि जिनके लागू होने से वर्तमान व्यवस्थाओं में उद्योगों पर अत्यधिक भार पड़ेगा।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भारतीय श्रम सघ आंदोलन पर प्रभाव

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने भारत में श्रमिक सघ आंदोलन के विधास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। भारत में आधुनिक श्रम सघ आंदोलन का प्रारंभ प्रथम महापुरुष के बाद ही हुआ है। अतः यह कहा जा सकता है कि भारत में श्रमिक सघ आंदोलन का प्रारंभ भी अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना के साथ ही हुआ। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सघ ने भारतीय श्रम सघ आंदोलन को कई प्रकार से प्रभावित किया है। इनमें भारतीय श्रमिक वर्ग में सुरक्षा व शांति की भावना पैदा कर दी जो कि अब तक अपने को बहुत ही असाध्य अनुभव कर रहे थे। इसने श्रमिकों में अपने अधिकारों के प्रति चेतना उत्पन्न

की ओर उन्हें अन्य देशों के श्रम आंदोलनों की प्रगति से, पत्रिकाओं एवं श्रम गिपोटों आदि के माध्यम से अवगत कराया है। उनसे प्रतिनिधियों ने अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में भाग लिया है। अन्य देशों के प्रतिनिधि मंडलों ने अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के विचार विमर्शों में भारत के कर्मचारियों की सक्रिय रुचि को बढ़ाया है। इस प्रकार अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के माध्यम से अंतर्राष्ट्रीय संपर्कों ने भारतीय श्रम आंदोलन में महान् सहायता की है। नई दिल्ली में क्षेत्रीय सम्मेलन सन् 1947 में हुआ जिसने भारत में श्रम आंदोलन को बड़ी प्रेरणा प्रदान की। श्रमिक सघों के प्रतिनिधियों ने भारत सरकार द्वारा गठित त्रिदलीय संगठनों में श्रम सन्निधय, श्रम नीति एवं श्रम प्रशासन संबंधी बातों पर विचार विमर्श करने के लिए समय समय पर भाग लिया है। दक्षिण पूर्व एशिया में स्वतंत्र श्रमिक सघवाद को विकसित करने के लिए इन्टर नेशनल कॉन्फेडरेशन ऑफ ट्रेड यूनियन्स ने एक एशियाई क्षेत्रीय संगठन भी स्थापित किया जिसका मुख्य कार्यालय कलकत्ता में है।

इस प्रकार अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठनों के प्रयासों के कारण ही भारत में श्रम आंदोलनों को इसका वतमान रूप मिला है। श्री आर० के० दास ने ठीक ही लिखा है कि "भारतीय प्रतिनिधियों विशेषकर मजदूरों के प्रतिनिधियों को इन सम्मेलनों के माध्यम से अन्य देशों के अपने साथियों से मिलने के अवसर प्राप्त हुए हैं और इस प्रकार अंतर्राष्ट्रीय बंधुत्व एवं सामाजिक न्याय की भावना को महान् प्रेरणा एवं प्रोत्साहन मिला है। भारतीय श्रम आंदोलन के विकास पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का प्रभाव इसी से स्पष्ट है।"¹

भारत को अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा दी गई सहायता

भारत ने समय समय पर संगठन द्वारा प्रदत्त तकनीकी सहायता एवं सलाह व प्रशिक्षण संबंधी सहायता का लाभ उठाया है। सन् 1951 से भारत को निम्नलिखित क्षेत्रों में तकनीकी सहायता प्राप्त हो रही है -

(अ) सामाजिक सुरक्षा . कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 में भारत कारखाना मजदूरों के लिए सामाजिक सुरक्षा की बुनियाद रखी। इस अधिनियम को लागू करने के मामले में कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित करने व उन्हें परामर्श देने व लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने विशेषज्ञों को भारत भेजा। प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए जो फेलोशिप अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन देता है भारत ने उनका भी बड़े-बड़े लाभ उठाया है।

(ब) कारखानों में प्रशिक्षण . इस कार्य के लिए भारत सरकार ने दो विशेषज्ञ मांगे थे। इनमें से एक विशेषज्ञ को अक्टूबर 1952 में अहमदाबाद क्षेत्र से काम सौंपा गया और दूसरे विशेषज्ञ ने नवंबर, सन् 1954 से मध्यप्रदेश में कारखानों में प्रशिक्षण प्रदान

1 R K Das Problems and Methods of Indian Labour Legislation, pp. 162-63

करने के लिए प्रतिष्ठान का संगठन व संचालन किया। इन्हीं विशेषज्ञों के प्रयत्न के फल-स्वरूप बनई, कानपुर, बगलौर, बटौदा, कोयम्बटूर और जमशेदपुर में 17 प्रशिक्षण पाठशाला चलाये गए।

(स) व्यावसायिक शिक्षकों का प्रशिक्षण अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन समय-समय पर औद्योगिक शिक्षकों को प्रशिक्षण के लिए विशेषज्ञों को भेजता रहा है। जिनके फल-स्वरूप इस दिशा में भारत में कुछ महत्वपूर्ण प्रगति हो गई है।

(द) रोजगार सेवा - इस काम के सिनसिने में भारत में संगठन से दो विशेषज्ञ भेजे गये। इन दोनों विशेषज्ञों ने दिल्ली और आंध्रप्रदेश में व्यावसायिक जानकारी युक्त रोजगार सेवा और रोजगार सबंधी परामर्श देने के कार्यक्रम के विकास के संबंध में परामर्श दिया। इससे फलस्वरूप रोजगार सेवा के विस्तार में देश की काफी सहायता मिली है।

(घ) उत्पादकता उत्प्रेरकता के क्षेत्र में भी अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन भारत को सितंबर, 1952 में लगातार विशेषज्ञों की सेवाएँ उपलब्ध कर रहा है।

इसके अतिरिक्त अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के 50वें वर्ष में चलाए गए विश्व रोजगार कार्यक्रम के अंतर्गत विभिन्न क्षेत्रों के लिए क्षेत्रीय जनशक्ति योजनाएँ बनाई गई हैं। भारत भी गणित्याई जन शक्ति योजना से लाभान्वित हुआ है। युवकों को अशानि की समस्या का समाधान प्रस्तुत करने व विभिन्न पृष्ठभूमि के श्रमिकों को एक साथ रखने में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का विशेष योगदान रहा है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्यों का मूल्यांकन

उपरोक्त विवेचन में यह स्पष्ट है कि अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन संपूर्ण मानवता के लिए एक करदान सिद्ध हुआ है। इसके द्वारा प्रदान की गई सेवाएँ संक्षेप में इस प्रकार हैं—(अ) विश्व के अधिकांश देशों में श्रम कल्याण संबंधी अधिराज्य अधिनियमों की रचना अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रभाव से हुई है, (ब) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का प्रभाव श्रम आंदोलन पर भी पड़ा है। 1919 में इसके निमाण के साथ ही संसार का श्रम आंदोलन प्रभावित हुआ है, (ग) श्रम की विविध समस्याओं से संबंधित तत्त्वों को एकत्र करने और प्रकाशित करने में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने बहुत योगदान दिया है, (द) श्रमिकों को समाज में एक महत्वपूर्ण एवं सम्मानपूर्ण स्थान दिलाने में इसका महत्वपूर्ण स्थान रहा है, (ध) इस संगठन ने श्रमिकों के जीवनस्तर को ऊँचा उठाने, स्वास्थ्य और सुरक्षा की व्यवस्था व कार्यों की दशाओं में सुधार करवाने में महत्वपूर्ण योगदान दिया है, (र) श्रम संगठन ने संसार में औद्योगिक विकास में भी सहायता दी है, (7) श्रम संगठन ने विश्व में बहुत्व, मानवता और समानता की भावना का प्रसार किया है, (ग) विश्व रोजगार कार्यक्रम के अंतर्गत विभिन्न क्षेत्रों के लिए क्षेत्रीय जनशक्ति योजनाएँ बनाई गई हैं।

संक्षेप में हम कह सकते हैं कि संगठन अपने सदस्यों को तीन प्रकार की सेवाएँ प्रदान करता है—(अ) तत्त्वा की खोज करके वातावरण के रूप में, (ब) सदस्यों का

श्रम सबधी सूचनाएँ, परामर्श और व्यावहारिक सहायता देने वाली संस्था के रूप में, व (स) श्रमिकों के लिए सामाजिक न्याय के मापदंड का निर्धारण करने की संस्था के रूप में।

निष्कर्ष के रूप में हम कह सकते हैं कि यह संगठन श्रमिकों के लिए सामाजिक न्याय की संभावनाओं को बढ़ाकर केवल औद्योगिक शक्ति ही नहीं बल्कि विश्वव्यापि की स्थापना में महत्वपूर्ण योगदान दे रहा है। हा, आवश्यकता इस बात की है कि अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अपने प्रस्तावों को लोचपूर्ण बनाए, ताकि विभिन्न देशों की आर्थिक सामाजिक व राजनैतिक परिस्थितियों के अनुसार उस बदला जा सके। जनवरी, 1969 में एशिया के श्रम मंत्रियों की जो सभा नई दिल्ली में हुई थी उसमें यह प्रस्ताव रखा गया था कि अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अपने प्रस्ताव आदि पर विचार करते समय, विकासशील देशों की समस्याओं को भी ध्यान में रखें।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के संविधान, संगठन और मुख्य कार्यों का वर्णन कीजिए।
- 2 भारत में श्रम नियमों तथा श्रम संधि आंदोलनों व अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अभाव की विवेचना कीजिए।
- 3 भारत में श्रम संधि आंदोलन पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रभाव का मूल्यांकन कीजिए।
- 4 हाल के वर्षों में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, सामाजिक सुरक्षा विधान के लिए दो प्रकार के महत्वपूर्ण पग उठा सकता है—प्रथम, न्यूनतम अंतर्राष्ट्रीय विकास और दूसरा, एशियाई देशों को टेक्निकल सहायता प्रदान करना। कुछ पगों की विवेचना कीजिए।
- 5 भारत में पिछले 200 वर्षों में श्रम कल्याण को उत्साहित करने वाले अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की प्राप्ति का उल्लेख कीजिए।

औद्योगिक श्रमिकों की ऋणग्रस्तता (Indebtedness of Industrial Workers)

ऋणग्रस्तता की समस्या भारतीय औद्योगिक श्रमिकों के आर्थिक जीवन की एक गंभीर समस्या है। श्रम के शाही आयोग ने अपनी रिपोर्ट में लिखा है, "भारतीय औद्योगिक श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर का प्रधान कारण उनकी ऋणग्रस्तता है। भारत के अधिकांश श्रमिक ऋण में ही जन्म लेते हैं। ऋणी के रूप में ही जीवन व्यतीत करते हैं और ऋण के भार से बचे हुए ही इस संसार में पध्याम कर जाते हैं। इतना ही नहीं, मृत्यु के उपरांत भी वह ऋण का उत्तरदायित्व वसीयत के रूप में अपने उत्तराधिकारियों के कंधों पर छोड़ जाते हैं।" 1 श्रम आयोग का यह कथन सन् 1929 में जितना सत्य था उतना ही आज भी है।

ऋणग्रस्तता की समस्या (Extent of Indebtedness)

औद्योगिक श्रमिकों की ऋणग्रस्तता की सीमा के विषय में सही व विश्वसनीय आंकड़ों का सर्वथा अभाव है। इस विद्या में जिन व्यक्तियों ने समस्याओं ने प्रयास किया है उनका संक्षिप्त विवरण निम्न प्रकार है—

1 श्रम के शाही आयोग के अनुसार विभिन्न औद्योगिक केंद्रों में दो-तिहाई परिवार ऋणग्रस्त थे।

2 श्रम जाच समिति के अनुसार बम्बई में 63% परिवार ऋणग्रस्त थे और ऋण की मात्रा 10 रुपये से लेकर 700 रुपये तक थी, मद्रासबाद में 57% परिवारों पर ऋण था और औसत ऋण 266 रुपये था। कोलापुर में 44% मजदूर परिवार ऋणग्रस्त थे, औसत ऋण 234 रुपये था। बंगाल की जूट मिलों में 76% ऋणग्रस्त थे। नागपुर में 82% व्यक्ति ऋणी थे और औसत ऋण 139 रुपये था। चम्पड़ा उद्योग कलकत्ता में 100%, बान्द्रापुर में 69.3%, और मद्रास में 64.4% मजदूर परिवारों पर ऋण था।

3 डा० अग्निहोत्री ने बान्द्रापुर के औद्योगिक श्रमिकों की ऋणग्रस्तता के विषय में जाच की और यह बताया गया कि लगभग दो-तिहाई परिवार ऋणग्रस्त थे तथा प्रति

परिवार ऋण की राशि लगभग 135 रु० थी।

4 प्रो० पी० सी० महालानोबिस के अनुसार बंगाल के जयादाद क्षेत्र में लगभग 91% श्रमजीवी ऋणग्रस्त थे।

5 1956 में बिहार सरकार की एक गणना से पता चला कि जमशेदपुर में 79.61 प्रतिशत, मिट्टी में 76.91 प्रतिशत, डाकमिया नगर में 71.9 प्रतिशत, कटिहार में 75 प्रतिशत श्रमिक परिवार ऋणग्रस्त थे।

6 चीनी के कारखाने के केंद्रों में किए गए सर्वेक्षण से यह निष्कर्ष निकला कि 64% से 87% श्रमिक ऋणग्रस्त थे।

7 मध्यप्रदेश के मंगनीज खान उद्योग में ऋण की ओरतन मात्रा 10 रु० से अधिक नहीं थी परंतु व्याज की दर 75% थी।

8 कोलार की सोने की खानों में 50% से अधिक श्रमिक ऋणग्रस्त थे तथा ऋण की मात्रा एक माह के वेतन से लेकर चार माह के वेतन तक थी।

इस प्रकार स्पष्ट है कि भारतीय श्रमिकों की ऋणग्रस्तता उनकी प्रमुख विशेषता है जो उनकी जदक्षता व निम्न स्तर का भी एक प्रधान कारण है।

ऋणग्रस्तता के कारण

1 पैतृक कारण : भारतनर्य में पिता या अन्य पूर्वजों द्वारा लिए गये ऋण को चुका देना पत्थेक मतान्न अपना एक पवित्र कर्तव्य मानती है। वह इस कानूनी स्थिति में परिचित नहीं है कि किसी मृत व्यक्ति द्वारा लिये गये ऋण के लिए उसका उत्तराधिकारी उसी सीमा तक उत्तरदायी होता है जितने की संपत्ति उसे उत्तराधिकार में मिलती है। बिहार के कर्मचारियों की ऋणग्रस्तता की सर्वेक्षण रिपोर्ट के अनुसार पैतृक ऋण की राशि कुल ऋण का 2.27 प्रतिशत है।

2 सामाजिक अवसरो पर अपेक्ष्यता : श्रम जाँच समिति के शब्दों में भारत में रीति रिवाज बहुत कठोर शासक है, क्योंकि उनके पालन के लिये अपना सब कुछ ग्यौछावर करना पड़ता है। विवाह मुण्डन, श्राद्ध व अन्य त्यौहार बड़े धूम धाम से मनाये जाते हैं और ऐसे अवसरो पर ऋण लेकर भी खर्च किया जाता है। जावर्स, मिछी व पठान लोग प्रतिक्षण ऐसे ही अवसरो की तक में रहते हैं और सह्य ऋण प्रदान करने को तत्पर रहते हैं। कुछ सर्वेक्षणों ने अनुमान 75% ऋण सामाजिक व धार्मिक उत्सवों के अवसर पर लिए जाते हैं।

3 प्रवासी स्वभाव : भारतीय श्रमिकों का प्रवासी स्वभाव होने के कारण ग्रामों में आने जाने की प्रवृत्ति जारी रहती है। प्रवासी स्वभाव के कारण गांव में जाने पर उसका व्यय अधिक हो जाता है तथा अनुपस्थिति की अधिकतर के कारण प्राप्त मजदूरी की मात्रा भी कम हो जाती है। फलतः श्रमिक को ऋणदाता की शरण लेनी पड़ती है।

4 अशिक्षा और अज्ञानता : हमारे अधिकांश श्रमिक अशिक्षित हैं। उनकी इस वमी का लाभ उठाकर ऋणदाता मनमानी रकम उनसे लिखवा लेता है और ऋण का

11 व्याज की ऊँची दर : यद्यपि श्रमिकों को ऋण सरलतापूर्वक प्राप्त हो जाता है, परंतु व्याज की दर बहुत ऊँची होती है, क्योंकि बचारे श्रमिकों के पास ऋण लेने के हेतु गिरवी रखने के लिए कुछ नहीं होता। उनकी प्रयासी प्रवृत्ति होने के कारण भी ऋणदाताओं को अधिक जोखिम उठानी पड़ती है। दूसरी ओर श्रमिक प्रायः ऐसी आर्थिक स्थिति में ऋण लेता है जबकि व्याज की अधिक से अधिक दर भी उसे स्वीकार करती पड़ती है। व्याज की ऊँची दर होने के कारण व्याज की कुल मात्रा ही इतनी अधिक हो जाती है कि श्रमिक बड़ी कठिनाई से उसका भुगतान कर पाता है और मूलधन का भुगतान करने में असमर्थ रह जाता है। इसी कारण यह ऋण भार पीढ़ी दर पीढ़ी चलता रहता है।

12 अन्य कारण : इसके अतिरिक्त कुछ अन्य कारण भी औद्योगिक श्रमिकों की ऋणग्रस्तता के लिए उत्तरदायी हैं जैसे (अ) सरकार की उदासीनता की नीति, (ब) बाल विवाह की प्रथा के कारण छोटी आयु से ही श्रमिकों को गृहस्थी का भार उठाना, (स) अनुत्पादक बायों के लिए ऋण लिया जाना, (द) महंगाई बढ़ना तथा विभिन्न कारण।

ऋणग्रस्तता के दुष्परिणाम

1 निम्न जीवन-स्तर : श्रम जाच समिति के अनुसार श्रमिकों की निर्धनता एवं निम्न जीवन-स्तर का प्रधान कारण उसकी भारी ऋणग्रस्तता है। भारतीय श्रमिकों की आय पहले से ही उनके जीवन निर्वाह के लिए पर्याप्त नहीं है। ऐसी स्थिति में ऋणग्रस्त हो जाने से उनकी इसी आय में से ही ऋण व व्याज का भुगतान करना पड़ता है जिससे उपभोग व्यय के लिए श्रमिकों के पास धन की बहुत ही थोड़ी मात्रा रह पाती है। इस बची हुई राशि में वह अपने परिवार के उपभोग के लिए न्यूनतम आवश्यकताओं का भी प्रबंध नहीं कर पाता। फलतः अनुचित एवं अपर्याप्त आहार के कारण उसका व उसके परिवार के अन्य व्यक्तियों का स्वास्थ्य प्रभावित होता है।

2 कार्यकुशलता में कमी : जब श्रमिकों को उचित भोजन और आवास नहीं मिल पाता और जब ऋण के बोझ को उतारने की चिंता से वह सदैव पीड़ित रहता है, तो उसका बुरा प्रभाव उसके स्वास्थ्य पर पड़ता है। स्वास्थ्य खराब होने के साथ साथ श्रमिक की कार्यकुशलता भी कम हो जाती है। अतः श्रम जाच समिति का कहना कि ऋण की क्रूरता श्रमिक का पतन कर देती है और उसकी कार्यक्षमता का क्षीण कर देती है, पूर्णतया ठीक ही जान पड़ता है।

3 आत्म-सम्मान को ठेस : ऋणग्रस्तता से श्रमिकों के आत्म सम्मान को भारी ठेस लगती है क्योंकि आय दिन ऋणदाता श्रमिक को मूसलधन अथवा व्याज की उदासीनी का स्मरण दिलाता रहता है। साथ ही जिस दिन इनकी मजदूरी सवायोजकों से प्राप्त होती है उसी दिन ऋणदाता स्वयं कुछ गुण्डों को लेकर फैरखाने के द्वार पर पहुँच जाते हैं और श्रमिकों को लाठी के बल पर भुगतान करने के लिए दबाव डालते हैं। ये सब परिस्थितियाँ श्रमिकों के आत्म-सम्मान को भारी ठेस पहुँचाती हैं।

4 नैतिक पतन : श्रमिकों को श्रृण के बोझ से दबे रहने के कारण दासता का जीवन व्यतीत करना पड़ता है जिससे उनका जीवन विराधापूर्ण एवं असन्तोषमय हो जाता है तथा वे अनैतिक कार्यों को करने के लिए बाध्य हो जाते हैं। श्रृण के बोझ को उतारने की चिन्ता में अपने को दिव्युत्त करने के लिए वह श्रमिकों की बोतल का सहारा लेता है, जुआ खेलकर श्रृण को चुनने की आशा से वह जुवा खेलना शुरू करता है व अन्य दूसरे अनैतिक तरीकों से अपनी आर्थिक कठिनाइयों को दूर करने का प्रयत्न करता है।

5. यथ-संपर्क को भावना : जब महाजनो व साहसिकों द्वारा श्रमिकों को सताया जाता है तो उनमें बर्गे संपर्क की भावना बढ जाती है। श्रमिक इन लोगों को हेय दृष्टि से देखने लगते हैं जिसका परिणाम कभी-कभी दहन भयकर होता है। डॉ० थामस के शब्दों में "एक श्रृणप्रस्तुत समुदाय मिश्रचरमक रूप में एक सामाजिक ज्वालामुखी है। विभिन्न बर्गों के बीच असन्तोष का उत्पन्न होना स्वाभाविक है तथा अनै-धन' बढ़ता हुआ अस-न्तोष एक दिन भयानक सिद्ध होता है।"

श्रृणप्रस्तुता को दूर करने के उपाय

औद्योगिक श्रमिकों की श्रृणप्रस्तुता को दूर करने के प्रमुख साधन निम्नलिखित हैं :—

1 शिक्षा का अभाव : शिक्षा के अभाव से श्रमिक ग्राह्यक हो जायेंगे, उनके अनेक कुमस्कार दूर हो जायेंगे, उनकी वायक्षमता बढ़ेगी और महाजन उल्टा सीधा सम-झाकर उनका शोषण नहीं कर पायगा। शिक्षित श्रमिक स्वयं ही श्रृणप्रस्तुता व घावों को समझकर श्रृण लेने की प्रवृत्ति में घृणा करने लगेंगे।

2 श्रमिकों की आय में वृद्धि : श्रमिकों की आय बढ़ाना उनकी श्रृणप्रस्तुता को दूर करने का प्रमुख उपाय है। एक श्रमिक को कम से कम इतनी आय मिलनी चाहिए कि वह अपने परिवार की भूतल आवश्यकताओं की पूर्ति सरसत्तापूर्वक कर सके और साथ ही बीमारी, दुर्घटना आदि की हालत में राय करने के लिए कुछ रकम बचा भी सके। श्रमिकों की आर्थिक स्थिति में सुधार करने के लिए (अ) न्यूनतम मजदूरी अधि-नियम द्वारा निर्धारित मजदूरी की दर बढ़ानी चाहिए (ब) श्रमिकों को गृहार्थ व बोहत अधिकृत रूप में दिया जाए, (स) श्रमिकों की सहायिता की योजना के अन्तर्गत प्रबध व लाभदायक भी भागी बनाया जाना चाहिए।

3 भर्ती की वैज्ञानिक प्रणाली : श्रमिकों की नवीं एक वैज्ञानिक पद्धति के अनुसार होनी चाहिए जिससे मध्यस्थों द्वारा धूस लेने की प्रथा का अंत हो जाय।

4 अनैतिक व्यवहार पर कड़े नियंत्रण : श्रृणप्रस्तुता को दूर करने के लिए औद्यो-गिक नगरों में मदिरापान को निषेध घोषित किया जाना चाहिए और वेश्यावृत्ति पर बड़ा नियन्त्रण रखा जाना चाहिए। औद्योगिक नगरों में श्रमिकों के आवास की समुचित व्यवस्था होनी चाहिए। इससे श्रमिक अपने परिवारों को ही घावों से ले जायेंगे जिससे मनोरंजन के लिए कुवृत्तियों की शरण लेने की आवश्यकता ही न पड़ेगी और इनके कारण जो श्रृण लेना पड़ता है उसके लेने की आवश्यकता न रहेगी।

5 ऋण पूर्ति के स्रोतों पर नियंत्रण (अ) महाजनो व सहकारी की दोषपूर्ण नीतियों पर प्रतिबंध लगा देना चाहिए, (ब) श्रमिकों की भर्ती करने वाले मध्यस्थों को श्रमिकों के साथ किसी प्रकार का लेन-देन नहीं करना चाहिए।

6 सहकारी साख्त समितियों की स्थापना सहकारी साख्त समितियों की स्थापना करनी चाहिए ताकि श्रमिकों का सरलता से एक कम ब्याज की दर पर ऋण मिल सके। ये समितियाँ श्रमिकों के अज्ञानता के कारण किसी प्रकार की हिसाब में गड़बड़ी नहीं करती और श्रमिकों को केवल आवश्यकतानुसार ही ऋण प्रदान करती हैं।

परंतु दुर्भाग्यवश भारत में ये समितियाँ सफल नहीं हो पाई हैं। सन 1945 की सहकारी नियोजन समिति ने यह सुझाव दिया है कि यद्यपि भारतीय श्रमिकों की ऋणग्रस्तता की समस्या को साख्त समितियाँ हल नहीं कर पाई हैं परंतु इसका यह अर्थ नहीं है कि इन समितियों की पूर्णतया उपेक्षा कर दी जाये। कार्यवाही में मन्न करने वाले श्रमिकों में मित्रवर्गिता की भावना डालने व उनकी आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए इन समितियों की स्थापना आवश्यक है।

7 अन्य सुझाव

(अ) सरकार को कानून द्वारा एक उचित ब्याज की दर निर्धारित कर देनी चाहिए और इसी के आधार पर ही श्रमिकों से ब्याज दमूलक किया जाना चाहिए।

(ब) ऋण की वसूली के लिए महाजनो पठाणे आदि वाणिज्यिक संस्थानों के चक्कर लगाना अपराध घोषित कर दिया जाना चाहिए।

(स) ऋण मजदूरी अधिनियम के निर्माण में भी स्थिति का सुधार किया जा सकता है।

(द) प्रत्येक औद्योगिक केंद्र में पंचायतों की स्थापना कर दी जानी चाहिए ताकि श्रमिकों के छोट छोट झगड़ों का निपटारा सरलता से हो जाय।

ऋणग्रस्तता संबंधी वैधानिक व्यवस्था

ऋणग्रस्तता की समस्या को मुलजानने के लिए समय-समय पर जो अधिनियम पास किये गये हैं उनमें से कुछ प्रमुख निम्नलिखित हैं—

1 मजदूरी कुर्की संबंधी अधिनियम श्रम के शाही आयोग का सुझाव था कि ऋणग्रस्त श्रमिकों को महाजनो द्वारा प्राप्त हुई कुर्की से सुरक्षण प्राप्त करने के लिए आवश्यक कदम उठाये जाने चाहिए। भारत सरकार ने इसे मान्यता देते हुए नागरिक दंड संहिता 1937 (Indian Civil Procedure Code 1937) में संशोधन करके इस बात की व्यवस्था कर दी है कि जिन श्रमिकों का वेतन 100 रु० प्रति मास से कम है उनकी कुर्की नहीं की जा सकती है। इसी प्रकार प्रत्येक सरकारी कर्मचारी के वेतन के पच्चे 100 रु० और शेष व आधे भाग को कानूनी कुर्की की छूट दे दी गई है। अधिनियम में यह भी व्यवस्था की गई थी कि यदि किसी श्रमिक के आधे वेतन की लगातार 24 महीने तक कुर्की होती रही है तब उसके बाद एक वर्ष तक उसकी कुर्की रोक दी

जायगी। अक्टूबर सन् 1950 में एक बिज्ञप्ति के द्वारा सरकार ने बोनस व अन्य भत्तों को भी कुर्की से बर्चित कर दिया।

2 श्रृणु मुक्ति अधिनियम आयोग का दूसरा सुझाव था श्रमिकों को पूर्व श्रृणु स मुक्ति दिलाना। ऐसा अधिनियम पास किया जाये ताकि महाजनों का समस्त श्रृणु बिना भुगतान किए हुए समाप्त हो जाय। इन बाधों का कानून मध्यप्रदेश सरकार ने मई 1936 में पास किया था जिसके अंतर्गत यह व्यवस्था की गई है कि 90 रु० से कम पान वाला श्रमिक, जिन पर उनके तान मालीने के वेतन से अधिक श्रृणु है अदालत में प्रार्थना पत्र देकर श्रृणु से मुक्ति पा सकते हैं।

3 श्रृणु हेतु कारावास के विरुद्ध अधिनियम बहुत से महाजन श्रमिकों को श्रृणु का भुगतान न करने की स्थिति में जेल भिजवा देने हैं। इस दोष को दूर करने के लिए सन 1934 में पञ्जाब सरकार ने श्रृणुप्रस्तुता सहायता अधिनियम पास किया जिसके अनुसार किसी भी श्रमिक को उसकी श्रृणु की घनराशि के लिए तब तक जेल नहीं भेजा जा सकता जब तक कि वह उतनी घनराशि देने को तैयार है जितनी कि उसकी संपत्ति की सामर्थ्य है। भारत सरकार ने भी इसी आधार पर मई 1936 में नागरिक दंड संहिता में मशौशन किए। इस मशौघन के द्वारा केवल उन अवस्थाओं को छोड़कर जबकि श्रृणी में यह सभावना हो कि वह न्यायालय के क्षत्राधिकार में बाहर चला जायेगा अथवा सरकारी आदेश के निष्पादन में बाधा डालना या देर करेगा श्रृणु की घनराशि के लिए उसे कारावास का दंड नहीं दिया जा सकता है।

4 औद्योगिक सस्थानों की घरेलू पर प्रतिबंध उद्योग विभाग व तमिलनाडु सरकारों ने अधिनियम द्वारा यह व्यवस्था की है कि कारखानों के निवृत्त श्रमिकों को घरकर अथवा जोर जबरदस्ती अथवा डरा धमकाकर श्रृणु की बमूनी नहीं की जा सकती है। यदि श्रृणुदाता इस प्रकार में श्रृणु बमूल करने में प्रयास करता है तो उसको दंडित किया जाए अथवा छ मास का कारावास दिया जा सकता है।

निष्कर्ष यह सच है कि औद्योगिक श्रमिकों की श्रृणुप्रस्तुता में संबंधित बुराईयों को दूर करने व श्रमिकों को सुरक्षण प्रदान करने के लिए कुछ अधिनियम पारित किए गए हैं परंतु ये प्रतिबंधात्मक उपाय हैं परंतु समस्या अभी हम हींगी जब हम वास्तविक उपायों—मजदूरी या उच्च शिक्षा का प्रचार नैतिक उत्थान—पर ध्यान देंगे। सहकारिता व सामाजिक सुरक्षा का विकास इस संबंध में एक आशीर्वाद प्रसन्न हो सकता है।

परीक्षा प्रश्न

- 1 भारत में औद्योगिक श्रमिकों के बीच श्रृणुप्रस्तुता के कारणों और सीमाओं का वर्णन कीजिये। क्या यह दूर किया जा सकता है? आपके विचार में सहकारिता कहाँ तक इस समस्या को हल करने में सहायता कर सकती है।

अवधि

भारत में औद्योगिक श्रमिकों के बीच श्रृणुप्रस्तुता के कारणों और सीमाओं का

वर्णन कीजिए। आपके विचार में 'सहकारिता' कहा तक इस समस्या को हल करने में सहायता कर सकती है।

2. भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की श्रृणग्रस्तता के कारणों और सीमा का वर्णन कीजिए। इसके सुधार के लिए आप क्या सुझाव दे सकते हैं ?
3. "श्रृणग्रस्तता की समस्या के विश्लेषण ने औद्योगिक श्रमिकों की दयनीय आर्थिक स्थिति प्रकाश में आती है।" इस कथन के प्रकाश में औद्योगिक श्रृणग्रस्तता की सीमा, कारणों व दुष्परिणाम की विवेचना कीजिए।
4. "श्रृण की निर्दयता श्रमिकों का अपमान करती है और उसकी कार्यक्षमता को क्षीण करती है।"

औद्योगिक श्रमिकों के बीच श्रृणग्रस्तता के कारणों के विरोध उदाहरणों सहित उक्त कथन का स्पष्टीकरण कीजिए और इन दोषों को दूर करने के लिए सम्भावित उपायों का भी वर्णन कीजिए।

अध्याय 21

बाल एवं महिला श्रम (Child and Women Labour)

बाल श्रम की समस्या (Problem of Child-Labour)

भारत में बाल-श्रमिकों को दो भागों में बाटा जा सकता है—(अ) वैधानिक बाल श्रमिक—वैधानिक रूप से बाल श्रमिकों के अंतर्गत वे ही मजदूर आते हैं जो न्यूनतम आयु में अधिक हैं और वयस्क नहीं हैं। कारखाना अधिनियम 1948 के अनुसार 14 से 15 वर्ष के श्रमिकों को बालक तथा 15 से 18 वर्ष की आयु के लोगों को किशोर कहा जाता है। 14 वर्ष से कम आयु के व्यक्तियों की नियुक्ति निषेध है। अतः उनको बाल श्रमिक भी नहीं कहा जा सकता। खदानों में 15 से 16 वर्ष के मजदूरों को बाल श्रमिक कहा जाता है। बागानों में 12 से 15 वर्ष तक के व्यक्तियों को बाल मजदूर कहा जाता है। (ब) अश्वैधानिक बाल श्रमिक—यह श्रेणी बहुत विस्तृत है इसके अंतर्गत असंगठित उद्योगों में लगे हुए बच्चे, घंटीहर मजदूर तथा वे सब बच्चे जा जाते हैं जो पैरकानूनी ढंग में कारखानों, खदानों और बागानों आदि में अधिक उम्र दिखाकर भर्ती कर लिए जाते हैं। अभ्यशास्त्र में मुख्यतः वैधानिक बाल श्रमिकों की समस्याओं पर ही विचार किया जाता है।

समस्या का स्वरूप

श्री वी. वी. गिरि ने उचित ही लिखा है कि बाल श्रमिक शब्द की व्याख्या सामान्यतः दो तरह में की जाती है—(अ) एक आर्थिक व्यवसाय के रूप में, और (ब) एक सामाजिक बुराई के रूप में। प्रथम सदर्भ में बाल श्रमिक आर्थिक क्षेत्र में लाभप्रद रोजगार को बताता है। इसमें परिवार की आय बढ़ती है। दूसरे सदर्भ में बाल श्रमिक उन बुराइयों या शोषणों की अभिव्यक्ति है जो कि बालकों को रोजगार में लगाने के कारण पनपते हैं। आधुनिक समय में बाल श्रम शब्द सामाजिक बुराइयों को ही बताता है। बाल श्रम का उपयोग सामान्यतः बुरा नहीं है, परंतु जिन परिस्थितियों एवं जिन शर्तों पर इन्हें कार्य पर लगाया जाता है वह बुरा है। इस संबंध में यह कहावत

टीक जान पड़ती है, "बचपन में काम करना सामाजिक अच्छाई है और राष्ट्रीय हित में है। लेकिन बाल श्रम एक सामाजिक बुराई और राष्ट्रीय अपव्यय भी है।" सामाजिक अच्छाई से अथवा बुराई से हमारा आशय यह है कि जब तक किसी भी वस्तु का सदुपयोग होता है, वह सामाजिक हित कहलाती है। किंतु जब उनका दुरुपयोग होने लगता है तब वह सामाजिक बुराई का कारण बन जाती है। समाज के लिए यह अच्छी ही बात है कि समाज में कोई व्यक्ति बेकार न बैठे, सभी व्यक्ति कुछ न कुछ कार्य करें। बच्चे भी कार्य करें यह सामाजिक हित की बात है और इससे राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है। परंतु बाल श्रमिकों को काम में सगाकर जिस रूप में उनका शोषण किया जाता है व्यक्तित्व के विकास के लिए आवश्यक सुविधाओं में उन्हें दूर रखा जाता है और जिस रूप में उनके नैतिक पतन का पथ प्रशस्त किया जाता है वह वास्तव में एक भयंकर सामाजिक बुराई है। यदि बच्चों की कोमलता को नदयता से कुचल दिया जाय उनकी महत्वाकांक्षाओं का गला घोट दिया जाय तो हम उससे औद्योगिक गमूढ़ि की आशा नहीं कर सकते। बच्चों के श्रम का उनके स्वास्थ्य से प्रत्यक्ष संबंध रहता है। जिस प्रकार का कार्य बच्चों में उद्योगों में लिया जाता है उनका उनके स्वास्थ्य पर कुप्रभाव पड़ता है। बच्चों के इस प्रकार के काम करने में परिवार के सामान्य जीवन में बाधा पहुंचती है व सामाजिक नियंत्रण टूटने लगता है जो वर्तमान सामाजिक व्यवस्था को बनाये रखने के लिए आवश्यक है। बच्चों को उचित शिक्षा नहीं मिल पाती और उनका बौद्धिक विकास रुक जाता है। इस प्रकार अंतिम रूप में देखने पर बच्चे नागरिकता के अधिकारों और कर्तव्यों में अत्यधिक लाभदायकपूर्ण दंग से भाग नहीं ले पाते।"

बाल श्रम की समस्या का एक आर्थिक पहलू भी है। बच्चों को काम पर लगाने का अर्थ यह है कि हम उद्योगों में श्रम की उसकी न्यूनतम उत्पादकता के बिंदु पर उत्पादन करने में लगाते हैं और इसलिए यह श्रम-शक्ति का अकुशल प्रयोग हुआ। समाज को इससे आर्थिक हानि होती है। साथ ही जिन कार्यों को पुरुष अधिक कुशलतापूर्वक सम्पन्न कर सकते हैं वे यदि छोटे-छोटे बच्चों को सौंप दिये जाते हैं तो निश्चय ही उत्पादन कु-प्रभावित होगा। छोटी आयु के कारण बच्चों में पुरुषों की अपेक्षा ज्ञान और अनुभव दोनों ही कम होते हैं। अतः वे पुरुषों के बराबर उत्पादन करने में सदैव ही असमर्थ रहते हैं।

अतः सामाजिक और आर्थिक दोनों ही दृष्टिकोणों से यह आवश्यक है कि जहां तक संभव हो सके बाल श्रम का शोषण नहीं किया जाना चाहिए।

बाल श्रम को रोजगार पर लगाने के कारण

1 निर्धनता भारत में बालकों को कार्य पर लगाने का सर्वप्रमुख कारण भारतीय श्रमिकों की निर्धनता है। भारत में मा बाप बहुधा इतने गरीब हैं कि वे अपने बच्चों को पढ़ा नहीं सकते और उनके लिए खान-पहनने की व्यवस्था भी नहीं कर सकते। अतः वे चाहते हैं कि बच्चे कुछ कमा कर लायें और उनकी आर्थिक सहायता करें। देश की वर्तमान परिस्थितियों में निर्धन एवं असहाय माता-पिता के ये तर्क अत्यंत निरर्थक नहीं हैं।

2 **कुटीर उद्योगों का पतन :** भारत में बाल श्रमिकों को रोजगार पर रखने का दूसरा प्रमुख कारण कुटीर उद्योग घघों का पतन है। पहले बाल्यावस्था में ही बच्चों घर के कुटीर घघों में हाथ बटाते थे, परन्तु औद्योगीकरण के साथ-साथ गृह उद्योगों का पतन हुआ तो घर के अन्य लोगों के साथ बच्चों को भी अन्य उद्योगों में कार्य करने के लिए बाध्य होना पड़ा।

3 **उद्योगपतियों को लाभ :** उद्योगपतियों के दृष्टिकोण से बालकों को रोजगार पर लगाना अधिक लाभदायक होता है, क्योंकि सेवायोजक बच्चों को सरलता से अनुशासन में रख सकते हैं, उनकी कम मजदूरी दे सकते हैं और अधिक काम ले सकते हैं। इसके अतिरिक्त सेवायोजकों को यह निश्चितता रहती है कि बाल श्रमिकों में लगन का सर्वथा अभाव है और अपने अधिकारों के संघर्ष में बचस्व की की भाँति जागरूक भी नहीं हैं। इसलिए उनमें मोल-भाव करने की शक्ति बहुत कम होती है।

4 **नियमों की शिथिलता :** भारत में बाल श्रमिकों की भर्ती पर नियंत्रण है और इनके लिए बहुत से अधिनियम भी पारित किये गए हैं परन्तु उनका उचित रूप में पालन नहीं होता है। बाल श्रमिकों के अभिभावक और सेवायोजक झूठे डॉक्यूमेंट प्रमाण पत्र व रिश्ते आदि के द्वारा अपना काम निकाल लेते हैं, इसलिए कुछ उद्योगों में बालकों को जब भी अवैध रूप में रोजगार में लगाया जाता है।

5 **अन्य कारण :** भारत में बालकों को रोजगार पर लगाए जाने के कुछ अन्य कारण इस प्रकार हैं—

(अ) भारत में रोजगार बीमा और सामाजिक सुरक्षा की अन्य सुविधाओं का नितांत अभाव है। अतः परिवार के बालकों, स्त्रियों सभी को नौकरी करने भेजकर लोग सामाजिक कष्टों को मुफारने का प्रयत्न करते हैं।

(ब) भारत में ऐसी भी कोई योजना नहीं है जिसके अनुसार एक निश्चित आयु तक बच्चा नौ अनिवार्य रूप से शिक्षा लेनी जरूरी हो।

(स) कृषि पर जनसंख्या के बढ़ते दबाव के कारण सभी को लाभदायक रोजगार देना सम्भव नहीं है। इसलिए कुछ तरह के बालक मिल या अन्य उद्योगों में कार्य करने के लिए बाध्य हो जाते हैं।

(द) भारत में बालकों को नौकरी पर इसलिए भी भेज दिया जाता है कि यहाँ पर कम पड़े लिये या अनपढ़ बच्चों के लिए तकनीकी शिक्षा देने वाली संस्थाएँ बहुत कम हैं।

(य) निरंतर बढ़ती हुई कीमती के कारण भी श्रमिक अपनी अनिवार्यताओं को पूरा करने में सर्वथा अपने की असमर्थ पा रहा है। इसलिए अपने बच्चों को भी कार्य में लगाने के लिए बाध्य हो गया है।

इसके अतिरिक्त घबरेली पण्डितों से न मुक्त ने लिखा है कि बड़े बच्चों को, विशेष गृहों में अभाव में उनके काम पर जाने के बाद की अनुपस्थिति के काल में छोटे बच्चा की देखभाल के लिए भी रखा जाता था। इस संबंध में इनका यह उल्लेख विशेष रूप से विचारणीय है—“वास्तव में, श्रमिक स्त्रियों के बच्चों, इनकी शिक्षा, पोषण और सालन-

पालन की समस्या कही अधिक महत्वपूर्ण है...श्रमिकों के बच्चों की समस्या अपने में विशेष महत्व की है।'

विभिन्न उद्योगों में बाल-श्रमिक (Child Labour in Different Industries)

अध्ययन की सुविधा की दृष्टि से विभिन्न कार्यों में सगे हुए बाल श्रमिकों को निम्नलिखित वर्गों में बाटा जा सकता है—

1 कारखानों में बाल-श्रम हमारे भारतवर्ष में कारखानों का प्रसार औद्योगिक जाति के दाद शुरू हुआ और तभी से बालकों को कारखानों में लगाया जाने लगा। पहले कारखानों में बाल श्रमिकों की संख्या बहुत अधिक थी, परंतु अधिनियमों के नियंत्रण के कारण इनकी संख्या में निरंतर कमी होती जा रही है जैसा कि निम्न तालिका से स्पष्ट पता चलता है :

सारणी 1

वर्ष	बाल श्रमिकों की संख्या	संपूर्ण श्रम-शक्ति में बालकों का प्रतिशत
1892	18,888	5.9
1912	53,700	6.2
1923	74,220	5.3
1933	19,091	1.4
1937	9,403	0.5
1943	12,484	0.5
1948	11,444	0.48
1950	7,764	0.31
1955	4,975	0.10
1960	3,220	0.10
1970	2,800	7.8
1981	13,530	0.6

यद्यपि उपर्युक्त आंकड़ों को पूर्णतः विश्वसनीय नहीं कहा जा सकता, परंतु यह निष्कर्ष अवश्य निकाला जा सकता है कि कारखानों में बाल-श्रमिकों की संख्या काफी है। श्रम ब्यूरो के एक सर्वेक्षण में कहा गया है कि 'कारखाना अधिनियम के अंतर्गत प्राप्त सूचना द्वारा बाल श्रमिकों का विवरण सत्य होने में संदेह है। कारखानों के निरीक्षकों का यह अनुभव है कि जैसे ही वे निरीक्षण के लिए पहुंचते हैं वैसे ही बहुत से बाल मजदूर कारखानों से हट जाते हैं। इनमें बहुधा न्यूनतम आयु से कम के मजदूर होते हैं।' तात्पर्य यह है कि कारखाना अधिनियम में न्यूनतम आयु 14 वर्ष की है परंतु उससे कम

आयु के बालको को भी कार्य पर रखा जाता है और उनका कोई विवरण कागजों पर नहीं होता। बहुत से बालको को डाक्टरी झूठे प्रमाण-पत्रों के द्वारा अधिक उम्र का दिखाकर इन्हे किशोर श्रेणी में दिखा दिया जाता है।

वर्तमान शताब्दी के प्रारम्भिक चरण में कुल औद्योगिक श्रमिकों में बाल श्रम का प्रतिशत 6 था जो 1973 में घट कर 0.8% रह गया। बाल श्रमिकों की संख्या सबसे अधिक तमिलनाडु में है और फिर क्रमशः असम, महाराष्ट्र, गुजरात, बंगाल व बिहार में है। बालको को अधिक संख्या में काम में लगाने वाली औद्योगिक इकाइयाँ रासायनिक पदार्थ, पेय पदार्थ, खनिज व तवाकू उद्योग हैं। बाल-श्रमिकों में भी लड़कों की संख्या लड़कियों की संख्या से अधिक है।

2 खनिज उद्योगों में बाल-श्रम : खनिज उद्योगों में भी प्रारम्भ में कुल श्रम-शक्ति का अधिकांश भाग बच्चे ही थे। परन्तु इस उद्योग में भी बाल श्रमिकों की संख्या में कमी हुई है। सन् 1901 में भारतीय खानों में 12 से कम आयु के बाल श्रमिकों की संख्या 5,147 थी परन्तु 1922 में अधिनियम बनाकर 13 वर्ष से कम आयु के बच्चों की नियुक्ति अर्थात् कर दी गई। फिर भी इस समय खानों में काम करने वाले बाल श्रमिकों की संख्या 6,381 थी। सन् 1925 में यह संख्या घटकर 4,135 रह गई थी। 1935 से आयु सीमा बढ़ाकर 15 वर्ष कर दी गई है। किन्तु फिर भी यह अनुभव किया गया है कि बिहार, तमिलनाडु, और राजपूताना में 15 वर्ष से कम आयु के बालक खानों में काम कर रहे हैं। सन् 1952 के खान अधिनियम से खानों में जमीन के नीचे किसी भी भाग में बच्चों की उपस्थिति पर रोक लगा दी गई है जहाँ खान खोदने का काम किया जा रहा है। यद्यपि अब 15 वर्ष से अधिक उम्र के बच्चे ही खदानों में काम कर सकते हैं परन्तु श्रम जांच समिति के अनुसार अधिनियम के प्रावधानों की अवहेलना बड़े पैमाने पर की जाती है।

3 बागानों में बाल श्रम - भारतीय बागानों में काफी संख्या में बाल श्रमिक काम करते हैं। 1948 के बागान अधिनियम के अनुसार बागानों के काम में 12 वर्ष से कम आयु के बालक काम पर नहीं लगाये जा सकते हैं परन्तु ऐसे बच्चों की संख्या भी कम नहीं है। झूठे प्रमाण पत्रों से आधार पर अभी भी 8 से 9 वर्ष के बच्चे काम करते हैं। आंकड़ों से पता चलता है कि कुल कर्मचारियों का बंगाल में 25.7%, दार्जिलिंग में 12%, असम की घाटी में 14.4%, सुरमा की घाटी में 16% तथा दक्षिण भारत में चाय व कॉफी के बागानों में 11% बालक कार्य करते हैं।

4 अनियंत्रित उद्योगों में बाल श्रम - बाल श्रमिकों की एक सारी संख्या इस देश में विभिन्न अनियंत्रित उद्योगों में लगी हुई है। इन उद्योगों में बीड़ी उद्योग, चमड़ा उद्योग, दरी उद्योग, छापाखाना और चूड़ी उद्योग आदि विशेष रूप से उल्लेखनीय हैं। क्योंकि ये छोटे उद्योग इसीलिए ये कारखाना अधिनियम के अंतर्गत नहीं आते। यही कारण है कि हमारे देश के अनेक अनियंत्रित उद्योगों में बाल श्रम का बहुत बुरी तरह

शोषण होता है।

श्रम व्यूरी ने सन् 1954 में घरेलू उद्योगों में बाल श्रम की मात्रा का अनुमान लगाने के उद्देश्य से राज्य सरकारों से सूचनाएँ एकत्रित की थी जिसका महत्वपूर्ण तथ्य इस प्रकार है - (अ) आसाम में बीड़ी व कपड़ा बुनाई उद्योग में बाल श्रम का उपयोग होता है, (ब) बाल श्रम का अत्यधिक उपयोग बिहार में दीड़ी, चमड़ा, अन्नक काच उद्योगों में होता है, (स) केरल राज्य के ट्रावनकोर-कोचीन क्षेत्र में 17,000 से अधिक बाल श्रमिक केवल कोयर (Coir) उद्योग में लगे हुए हैं, (द) बंगाल में बस्त्र बुनाई उद्योग में लगभग 50 हजार बाल श्रमिक नियुक्त हैं, (य) उत्तर प्रदेश में बाल श्रम खिलौना, बीड़ी नाला, कपड़ा बुनाई व नमड़ा उद्योग में लगे हैं।

5 कृषि उद्योग में बाल श्रम : चूँकि भारत एक कृषि-प्रधान देश है इसलिए कृषि में बाल श्रमिकों की संख्या काफी विनाश है। ग्रामीण क्षेत्रों में बच्चे अपने बड़ों को कृषि-कार्यों में सहायता प्रदान करते हैं। श्रम मंत्रालय की कृषि श्रमिक जाच के निष्कर्षों के अनुसार कुल कृषि श्रमिकों का लगभग 6% बाल श्रम है।

बाल श्रम की प्रमुख समस्याएँ

यद्यपि विभिन्न उद्योगों में बाल श्रमिकों की समस्याएँ विभिन्न हैं, किंतु कुछ समस्याएँ ऐसी हैं जो समस्त क्षेत्रों में पाई जाती हैं। इनमें से कुछ प्रमुख समस्याएँ इस प्रकार हैं :

1 कम आयु में कार्य करना : बालकों को ऐसी कष्टपी उम्र से ही काम पर लगा दिया जाता है और उनसे कठोर परिश्रम कराया जाता है जबकि उनमें काम करने की पर्याप्त क्षमता नहीं होती। बचपन में शरीर और मन दोनों ही कोमल होते हैं, परंतु बचपन से ही इन्हें कठोर कामों में लगा देने से उनकी कोमलता नष्ट हो जाती है। ऐसी स्थिति बालक के व्यक्तित्व के स्वस्थ विकास में बाधक होती है। “परिवार के निर्वाह के लिए मजदूरी कमाने की आर्थिक आवश्यकता बालक को शिक्षा, खेल-कूद एवं मनोरंजन के अवसरों से वंचित कर देती है, उसके शारीरिक विकास को रोकती है, उनके व्यक्तित्व के सामान्य विकास में बाधा डालती है तथा वयस्क जिम्मेदारी के लिए उसके तैयार होने में रोड़े अटकाती है।”

2 दूषित दशाओं के अतर्गत कार्य करना : लगभग सभी उद्योगों में बच्चों को अत्यंत दयनीय दशाओं के अतर्गत काम करना पड़ता है, जिसमें वे शीघ्र ही रोगग्रस्त हो जाते हैं और चिकित्सा के समुचित अभाव में अपने को हमेशा के लिए खो बैठते हैं।

3 नैतिक पतन : वयस्क श्रमिकों के साथ काम करने से उनकी अनेक बुरी आदतें बच्चे भी सीख जाते हैं। विभिन्न स्रोतों से पता चलता है कि इन बुरी आदतों में दो आदतें विशेष रूप से उल्लेखनीय हैं—एक तो बीड़ी या सिगरेट पीने की आदत और दूसरी जुआ खेलने की आदत। इसके अतिरिक्त उनसे अनेक अनुचित अनैतिक और अमानवीय कार्य कराए जाते हैं जिससे उनका चारित्रिक ह्रास होता है।

4. शिक्षा से वंचित : बचपन से ही बालकों को रोजगार पर लगा देने का अर्थ

है उन्हें शिक्षा प्राप्त करने के अवसरों में वंचित करना। इसमें देश में अशिक्षा में वृद्धि होती है तथा व्यक्ति और राष्ट्र की प्रगति रुक जाती है।

5 अनिश्चित कार्य के घंटे, मजदूरी आदि बाल श्रमिकों के कार्य करने के घंटे, मजदूरी व छुट्टी के संबंध में कोई निश्चित स्थिति नहीं है। नाम मात्र मजदूरी देकर लंबे समय तक कार्य लेना श्रमिकों से संबंधित एक अन्य समस्या है। उन्हें सामान्यतः वयस्क श्रमिकों की मजदूरी का 30। 50% अंश दिया जाता है।

6 अधिनियम का शिक्षित पालन यद्यपि सरकार ने बाल श्रमिका के मंत्र में कुछ अधिनियम बनाये हैं किंतु उनका पालन कठोरता से नहीं किया जाता। पवन बच्चों को निश्चित मुविधाओं में भी वंचित रहना पड़ता है।

बाल श्रमिकों की अवस्था में सुधार के राजकीय प्रयत्न

(Government Efforts to Improve the Condition of Child Labour)

1. बाल (श्रम अनुबंधन) अधिनियम, 1933 श्रम के शाही आयोग ने सरकार का ध्यान इस ओर आकर्षित किया था कि इस देश में बीड़ी और दरी बनाने के उद्योग में बच्चों के श्रम को गिरवी रखने को एक अत्यंत हीन दशा प्रचलित है। इसे दूर करने के लिए सन् 1933 में बाल श्रम अनुबंध अधिनियम पास किया गया। इस अधिनियम के प्रमुख प्रावधान निम्नलिखित हैं—(अ) यह अधिनियम जम्मू और कश्मीर को छोड़कर सारे भारत में लागू होता है। (ब) कोई भी ऐसा समझौता अवैध होगा जिसके अंतर्गत किसी बालक के माता-पिता या उसके संरक्षक किसी लाभ या धन के बदले में उस बालक की सेवा या श्रम को किसी भी रोजगार में उपयोग करने की अनुमति देकर उसके श्रम को भौतिक के पास बिरची रखते हैं। (स) इस अधिनियम को तोड़ने वाले को 200 रुपये तक जुर्माना तथा भा-बाप पर 50 रु० तक का जुर्माना किया जा सकता है।

2. बाल रोजगार अधिनियम, 1938 इस अधिनियम का उद्देश्य कारखानों यातायात आदि में बच्चों की भर्ती व अन्य कार्य की दशाओं को नियंत्रित करना था। इस अधिनियम में 1939, 1943, 1949 1950, व 1951 में संशोधन किये गए। इस अधिनियम की मुख्य बातें इस प्रकार हैं—(अ) यह अधिनियम जम्मू काश्मीर को छोड़कर संपूर्ण भारत में लागू होता है। (ब) अधिनियम में 15 वर्ष से कम आयु के बच्चों की भर्ती का निषेध उन सब यातायात रेल आदि में है जिनमें यात्रियों, भास या डाक तार का भाग-जाना होता है अथवा ध्वरगाह में सामान आदि चढ़ाने-उतारने का काम होता है। (स) जो बच्चे प्रशिक्षण में हैं उनकी छोड़कर किसी भी बच्चे को, जिसकी आयु 15 और 17 वर्ष के बीच है, किसी भी दिन 12 घंटे के लगातार अवकाश के बिना नहीं लगाया जा सकता। (द) बीड़ी बनाने, दरी बुनने, कपड़े की छपाई, रंगाई व बुनाई, दियासलाई, अन्नक, ताल, साबुन, चमड़ा तथा उनकी छपाई से संबंधित उद्योगों में बाल श्रमिकों की न्यूनतम आयु 14 वर्ष निर्धारित की गई है। उन मर्यादों में यह बातें लागू न होगी जहाँ भौतिक अपने परिवार के सदस्यों की सहायता से इस प्रकार का

उद्योग चलाते हैं। (य) रेल और बदरगाह के अधिकारियों को एक रजिस्टर रखना होता है उसमें काम पर लगाए गए 17 वर्ष से कम आयु के बच्चों की जन्मतिथि, अवकाश, कार्य की प्रकृति आदि लिखना होता है। (र) अधिनियम का उल्लंघन करने वालों को एक माह के कारावास अथवा 500 रु० के अर्बुद या दोनों से दंडित किया जा सकता है। (ल) इस अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व बारखानों के मुख्य निरीक्षक का है।

3 खान अधिनियम, 1952 : खानों में रोजगार सबंधी न्यूनतम आयु 15 वर्ष निर्धारित की गई। अधिनियम ने इस आयु से कम के बालकों को किसी भी भाग में, चाहे यह भूमिगत हो या खुले में खूदाई का कार्य हो, कार्य पर रखने का निषेध किया है। इसमें प्रावधान किया है कि किसी भी दिन किशोरो से साढ़े चार घंटे से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता।

4 बागान अधिनियम, 1951 इसके अंतर्गत रोजगार के लिए न्यूनतम आयु 12 वर्ष रखी गई है।

5 कारखाना अधिनियम, 1948 (i) भारतीय कारखाना अधिनियम सन् 1948 के अनुसार कोई भी बालक, जिसकी आयु 14 वर्ष से कम है, कारखानों में काम नहीं कर सकता। (ii) 15 से 18 वर्ष के बालक किशोर की श्रेणी में आते हैं। (iii) 17 वर्ष से कम आयु वाले बालक व किशोर श्रमिकों के काम के साढ़े चार घंटे प्रतिदिन निर्धारित किए गए हैं तथा उनका फौलाव 5 घंटे से अधिक नहीं हो सकता (iii) बच्चे को 15 दिन के कार्य करने के बाद 1 दिन का सवेतन अवकाश और वर्ष में 14 दिन सवेतन अवकाश देना निश्चित हुआ है।

भावी नीति एवं सुझाव

उपर्युक्त विवरण से यह स्पष्ट है कि यद्यपि बाल-श्रमिकों के हितों की रक्षा करने के लिए सरकारी प्रयत्न हुए हैं और अब भी हो रहे हैं, परंतु इनमें बाल-श्रमिकों की समस्याओं का कोई उल्लेखनीय हल संभव नहीं हुआ। इसका प्रमुख कारण यह है कि अधिकतर सेवायोजक इन अधिनियमों को तोड़ते हैं और अवैध रूप से बालकों को काफी सरलता में रोजगार पर लगाते हैं। अब बाल-श्रमिकों की समस्याओं के सुलझाने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते हैं—

(अ) बालकों के सरलको की आय इतनी पर्याप्त होनी चाहिए कि वे अपनी समस्त आनंद्यकताओं को सरलता से पूरा कर सकें। अब तक श्रमिक परिवारों को अपना जीवन-निर्वाह चलाते के लिए अपनी मजदूरी के अतिरिक्त और आय की आवश्यकता रहेगी तब तक बाल श्रम को बराबर रोजगार पर लगाया जाता रहेगा। पालटू-प्लॉस के शब्दों में "समाज के बच्चों को सरक्षण प्रदान करने का सबसे प्रभावपूर्ण ढंग बच्चों के माता पिता को इतनी आय प्रदान करना है जिससे वह उनका उचित रूप से पालन-पोषण कर सकें। कम आय वाले श्रमिकों से यह आशा करना बिल्कुल मूल्यहीन है कि वह अपनी उस आय में अपने बच्चों को ठीक से खिला-पिला सकेंगे। किसी भी परि-

वारो को दोसनन बुद्धि योग पर्याप्त धन देने से वह अपन बच्चो का ठीक से पालन-पोषण करता सीख जायेगा। सबसे अधिक उत्तरदायित्व तो उद्योगो के ऊपर है कि वे मजदूरी देने की प्रणाली को उचित आधार पर बनायें, जिससे अभाव में हर प्रकार का सामाजिक सुधार विफल सिद्ध होगा।" इस गन्ध में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की रिपोर्ट में भी ऐसा ही उल्लेख मिलता है "बाल श्रम को रोकने की समस्या बच्चों के पालन-पोषण और सभी श्रमिकों को एक स्तर पर बनाये रखने योग्य जीवन निर्वाह मजदूरी देने की समस्या के साथ भवधित है।" (ii) भारत की वर्तमान परिस्थितिया में नियन्त्रिता के पूर्ण रूप से उन्मूलन की आशा करना युग नृणा मान है, अतः सरकार को चाहिए कि बाल-श्रमिकों सबगी अभिनियमों को अधिक कठोरता से लागू करे। (iii) जिन उद्योगों में बच्चों को कार्य पर लगाया गया है, उन उद्योगों में उनकी शिक्षा का भी साथ-साथ प्रबंध होना चाहिए। श्रमिकों पधिनो सेन गुप्ता के शब्दों में श्रम शिक्षा का काफी महत्त्व है और आशंक बनाच दनना अधिक है कि बच्चों को भी अपना तथा अपने परिवार का तो का पेट पालने के लिए काम करने की आवश्यकता है, इसलिए 'बाल-शिक्षा' का यह आदर्श कि 'पढ़ो और कमाओ' ही एनमा उपाय मानुम पड़ता है। श्रमशास्त्र समिति ने उचित ही कहा है "श्रमिकों की भावी सतान की ओर ध्यान देना सरकार का कर्तव्य है और सरकार को इस ओर ध्यान देना चाहिए कि कहीं बालको का बचपन स्कूलों में पढ़ने शिशुगृहों में पालित-पोषित होने तथा खेल के मैदानों के स्थानों पर कारखानों व कार्यालयों के गंदे स्थानों में तो नष्ट नहीं हो रहा है।" अतः इस हेतु सरकार को चाहिए कि वह अनिवार्य शिक्षा स्वयं मनोरंजन व अन्य कल्याण योजनाओं की व्यवस्था करे।

दिसंबर 1975 में मेगनन इन्स्टीट्यूट ऑफ पब्लिक कोल्लेपरेशन एण्ड साइलड सैनसमेंट ने इस विषय पर एक सम्मेलन का आयोजन किया था। सम्मेलन का भी यह मत था कि बच्चों को काम देने पर रोक लगाने के बजाय ऐसे कानून बनाना जरूरी और उचित है जिसमें बच्चों का शोषण रोक र्ण क्रम किया जा सके। इस सबब में अन्तर्राष्ट्रीय कानून भी है। उन्हें कठोरता के साथ लागू किया जा सकता है। साथ ही ऐसे उद्योगों की सूची को क्रमशः बढ़ाया जा सकता है जिसमें बच्चों को रोजगार नहीं दिया जाएगा। उनके काम के घंटे, अवकाश, छुट्टी आदि को नियमों के अंदर लाया जा सकता है। यह उनकी सही मदद होगी।

राष्ट्र के दीर्घकालीन हित की दृष्टि में सरकार को गांव-गांव में ऐसे स्कूल खोलने चाहिए जहाँ बच्चों को पढ़ाने सिखाने के अलावा उन्हें खेती गरी या किसी शिल्प का कामकाज कराया जाए। उन्हें छात्रावृद्ध पारिश्रमिक दिया जाए। उनकी मदद से जो उत्पादन हो उसकी बिक्री में वह पाश्चात्तिक दिये जा सकता है। ऐसी हातत में माता-पिता भी बच्चों को स्कूल भेजने में आसानी न करेंगे। बच्चे भी पढ़ने लिखने में साथ साथ कोई हुनर सीख सकेंगे जो भविष्य में उनके काम आयेगा।

आपातकालीन स्थिति वह भीका है जिसमें राष्ट्र निर्माण को इन योजनाओं का सकलता के साथ कार्यान्वयन किया जा सकता है।

महिला-श्रम (Woman Labour)

आर्थिक क्रियाओं में स्त्रियों द्वारा भाग लेना कोई नई बात नहीं है। सांस्कृतिक विकास के प्रत्येक स्तर पर तथा प्रत्येक प्रकार की अर्थव्यवस्था में स्त्रियों का किसी न किसी रूप में अपना अंशदान अवश्य ही रहा है। पहले महिलाओं की उत्पादन-क्रियाएँ इसी बात तक सीमित थीं कि वे मनुष्यों को कृषि, हाथ के काम, पशुपालन और घरेलू कार्यों में सहायता करें। परंतु औद्योगीकरण नारी-शिक्षा बड़े पैमाने के उत्पादन के प्रारंभ होने से अधिक से अधिक महिलाओं ने लाभप्रद रोजगार क्षेत्र में प्रवेश किया है और अब तक का इतिहास यह बताना है कि किसी भी रूप में वे पुरुषों में पीछे नहीं हैं और आवश्यकता पड़ने पर पुरुषों की भांति ही प्रत्येक प्रकार के कार्य कर सकती हैं। श्री बी० बी० गिरि ने उचित ही कहा है, यदि उद्योगों में काम करने वाली स्त्रियों की संख्या कम है तो इसका यह कारण नहीं कि भारत की स्त्रियाँ उद्योग में काम करना नहीं चाहती, बल्कि केवल इस कारण कि देश में औद्योगीकरण में अभी पर्याप्त प्रगति नहीं हो पायी और अब भी लाखों पुरुषों को रोजगार देना बाकी है। स्त्रियों में भी श्रम-शक्ति का विशाल भण्डार है और उनमें भी कार्य करने की इच्छा एवं आप्रह्व दोनों ही विद्यमान हैं और जब तेजी से औद्योगीकरण करने का समय आयेगा तो उनकी सेवाओं का भी उचित प्रयोग किया जा सकेगा।¹

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 16 (1) तथा 16 (2) पुरुषों और महिलाओं को बिना किसी संविधान के रोजगार के समान अवसरों का अधिकार प्रदान करते हैं। इसमें संवर्धित गजनीति का निर्देशक मिशन 39 (अ) है। इन्हीं तथ्यों के सद्वर्णन में महिलाओं के रोजगार पर विचार किया जाता है।

सारिणी 1 महिला श्रमिकों की संख्या

भारत में महिला श्रमिकों की संख्या तालिका में दर्शायी गई है :

वर्ष	महिला श्रमिक (लाखों में)
1901	373
1911	418
1921	401
1931	376
1951	404
1961	595
1971	313
1977	315

इन अंकों का तुलनात्मक महत्त्व इसलिए कम है कि समय-समय पर श्रमिक शब्द की परिभाषा में परिवर्तन होता रहा है उसी के अनुसार महिला श्रमिकों की संख्या में भी परिवर्तन हुआ है।

1971 में देश की कुल आबादी जनसंख्या में 83% पुरुष और 17% स्त्रियाँ थीं। 1981 में सर्गाठत उद्योगों में महिलाओं का प्रातशत 13.8 था :

कारखाना उद्योग में महिला श्रम : कारखाने उद्योग में अधिकतर महिला श्रमिकों की (i) सूती वस्त्र (ii) बीडी (iii) माचिस (iv) भारी रसायन (v) तम्बाकू (vi) काजू (vii) अन्नक और कच्चे लोहे की खानों (viii) कागज और कागज की बनी हुई वस्तुओं (ix) आधारीत धातु उद्योग में लगाया जाता है। सन् 1971 में कारखानों में लगभग 9.5 लाख महिलाओं का रोजगार प्राप्त था।

घराने महिला श्रमिकों की कुल संख्या में वृद्धि हुई है, परन्तु कुल श्रमिकों : अनुपात में उनका प्रतिशत घटा है। यह कमी विशेष करके सूती वस्त्र, रसायन, कागज और कागज से बनी वस्तुओं में हुई है। 1981 में कारखानों में कुल श्रम-शक्ति में महिलाओं का प्रतिशत 10.81% था।

बागानों में महिला-श्रम : बागानों में भी स्त्री श्रमिका की संख्या उल्लेखनीय है। सन् 1972 में बागानों में कुल-शक्ति में से बागवानों का प्रतिशत 41.6 था। बागानों में इतनी अधिक संख्या में महिलाओं को लगाने के निम्नलिखित कारण हैं—(अ) काम की पनिया तोड़ने का कार्य पुरुषों की अपेक्षा महिलाओं के कमल हाथों द्वारा अधिक सुगमता और शीघ्रता से सम्पन्न किया जा सकता है, (ब) इस कार्य के लिए विशेष प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं पड़ती। याव की महिलाएँ जो परंपरा से यह कार्य कर रही हैं, आसानी से यह कार्य कर लेती हैं। (ग) बागानों में श्रमिकों की भारी अधिकतर पारिवारिक आधार पर की जाती है। पुरुष कठिन कार्य करते हैं व महिलाएँ अपेक्षाकृत सरल कार्य (द) बागान में वेतन कम होने के कारण महिलाओं और बच्चों को भी कार्य करना पड़ता है।

खनिज उद्योगों में महिला-श्रम : खनिज उद्योगों में भी बड़ी संख्या में महिला श्रमिकों का उपयोग किया जाता है। सन् 1960 में इस उद्योग में लगभग 6 लाख महिलाएँ कार्य करती थीं। सन् 1971 में इनकी संख्या लगभग 8 लाख थी। 1972 में खानों में कुल श्रम शक्ति में महिलाओं का प्रतिशत 19.3 था।

खानों की महिला श्रमिकों के संबंध में एक बात उल्लेखनीय है कि प्रारंभिक काल में जब स्त्रियों के लिए खानों के नीचे काम करने पर किसी प्रकार निषेध नहीं था, उस समय आदिम जन जातीय और अन्य परिवार कोयले की खानों के पास जाकर बग गए और खानों में समूह बनाकर काम करने लगे। किंतु खानों के अंदर खानों में काम करना महिलाओं के स्वास्थ्य के लिए बहुत हानिकारक होता है तथा इसमें सामाजिक और नैतिक जोखिम भी होती है। अतः भारतीय मान अधिनियम के अंतर्गत इस पर प्रतिषेध लगा दिया गया, जिसके परिणामस्वरूप इनके रोजगार की संख्या में कुछ कमी आई है।

अन्य कार्यों में महिला श्रम : उपर्युक्त कार्यों के अतिरिक्त महिला श्रम का उपयोग अन्य कार्यों में भी किया जाता है, जैसे चाय व दाल कूटने तथा सुखाने का कार्य, बीड़ी बनाने के कार्य घरों में खाना बनाना, वर्तन माजना, बच्चों को खिलाना, सड़कों पर झाड़ू लगाना, शिक्षण संस्थाओं में छोटा मोटा काम करना इत्यादि। ऐसे स्थानों में महिलाओं की काम करने की दशाएं अत्यंत शोचनीय हैं। उनसे कम वेतन पर अधिक कार्य लिया जाता है तथा बुरे व बुरा व्यवहार किया जाता है।

महिला श्रमिकों की समस्याएं

यद्यपि विभिन्न उद्योगों में महिला श्रमिकों की समस्याएं अलग-अलग हैं, किंतु कुछ प्रमुख समस्याएं निम्नलिखित हैं।

1 **मजदूरी की समस्या** महिला-श्रमिकों की सबसे महत्वपूर्ण समस्या यह है कि उन्हें पुरुष-श्रमिकों की अपेक्षा समान काम करने के लिए कम मजदूरी दी जाती है। भारतीय संविधान की धारा 39(द) के अनुसार समान मूल्य के कार्य के लिए स्त्रियों और पुरुषों को मजदूरी समान दी जानी चाहिए। परंतु व्यवहार में महिलाओं को कम वेतन मिलता है। प्रायः यह देखा गया है कि महिलाओं को घटे के हिमाज से या 'जितना काम उतनी मजदूरी' के आधार पर रखा जाता है। उद्योगपति अपने स्वार्थ की सिद्धि के लिए स्त्री श्रमिकों को काम पर लगाते हैं क्योंकि वे जानते हैं कि इन स्त्रियों की मजदूरी व अज्ञानता से फायदा उठाकर कम से कम मजदूरी पर अधिक से अधिक काम उनमें लिया जा सकेगा। प्रायः महिलाओं की उत्पादकता कम होती है और उनको मातृत्व व अन्य लाभ देने होते हैं। उनको कार्य की विशेष मुविधाएं देनी पड़ती हैं। इसलिए उद्योगपति महिलाओं को कम मजदूरी देते हैं। उद्योगपतियों का यह मनोभाव महिला श्रमिकों के लिए समस्या बन गया है। भारतवर्ष में अब अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठनों के प्रयत्नों के परिणामस्वरूप महिला श्रमिकों को पुरुष श्रमिकों के बराबर ही मजदूरी देने की प्रवृत्ति बढ़ती जा रही है। इसके कई कारण हैं—(अ) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अंतर्गत न्यूनतम मजदूरी की कानूनी व्यवस्था, (ब) औद्योगिक अदालतों, अधिकरणों द्वारा दिए गए फैसलों के कारण मजदूरी का प्रमाणीकरण हो जाना, (ग) जनमत का दबाव, व (द) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रयत्न। अभी हान ही में सरकार ने 'अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन' के इस अधिनियम को मान्यता प्रदान की है जिसमें पुरुष एवं महिला श्रमिकों को एक समान मजदूरी देने की बात कही है।

2 **पुरुषों की भांति कठोर कार्य करना** प्राचीन काल में स्त्रियों को मुख्यतः पुरुषों का मन दहलाने व मनोरंजन करने वाले कार्यों में ही लगाया जाता था। परंतु आधुनिक युग में उनमें ऐसे कार्य भी लिए जाते हैं जिनके लिए वे सर्वथा लययोग्य हैं। यह सत्य है कि पुरुष की भांति महिलाएं अधिक कठोर कार्य नहीं कर सकतीं। अतः इस बात की आवश्यकता है कि उन्हें ऐसे कार्यों से बचाया जाए जिनसे उनको सार्वजनिक दृष्टि से हानि पहुंचती है।

3 **परिवारिक उत्तरदायित्व :** स्त्रियों का एक मुख्य कार्य बच्चों का पालन-

पोषण आदि का सञ्चालन करना है। महिला श्रमिकों को दो मोर्चों पर कार्य करना पड़ता है, एक तो कारखाने में और दूसरे घर पर। इन दोनों स्थानों पर कुल लगभग दिन में 15 घंटे कार्य करना पड़ता है जिससे उनका शरीर बहुत अधिक थक जाता है निम्नसे उनकी कार्यक्षमता और स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है। मनोरंजन और आराम के लिए उन्हें बिल्कुल समय नहीं मिलता। गृही नहीं, महिला श्रमिकों के बच्चे और परिवार बहुधा उपेक्षित हो जाते हैं और इस प्रकार के बच्चे अधिकतर असामाजिक बनते हैं। आवश्यकता इस बात की है कि महिला श्रमिकों के बच्चों की देख-भाल करने के लिए शिशु गृह पाठशालाएँ आदि हो जहाँ उनको स्वास्थ्यपूर्ण वातावरण में रखा जा सके। महिलाओं के रोजगार का पति-पत्नी के संबंधों पर भी कुप्रभाव पड़ता है। जब स्त्रियाँ कामाने लगती हैं तो यह मोचने लगती हैं कि पुरुषों को भी घर में काम में हाथ बटाना चाहिए। हमारे देश में घर का संपूर्ण उत्तरदायित्व महिलाओं के ही बंधों पर होता है। यही कारण है कि वे पुरुषों को अपने कार्य में भागी बनाना चाहती हैं। नवीन वातावरण के अंतर्गत पति-पत्नी के संबंध कहा तक मधुर रहेंगे यह तो समय ही बताएगा।

4 मातृत्वकाल की समस्या मातृत्वकाल के दिनों में महिलाएँ कठोर परिश्रम करने में असमर्थ होती हैं और साथ ही उनका स्वास्थ्य भी गिर जाता है। फलतः इलाज और पथ्य के लिए उनको काफी धन की आवश्यकता पड़ जाती है। परंतु भारत वर्ष में गर्भावस्था में महिलाओं को पर्याप्त अवकाश या चिकित्सा तथा आर्थिक सहायता नहीं दी जाती जिससे उनको शारीरिक हानि होती ही है, उनकी मतानें भी दुर्बल बनने के रोगों का शिकार हो जाती हैं।

5 दुर्व्यवहार जिन स्थानों में महिला श्रमिकों का उपयोग किया जाता है वहाँ पर अधिकांशतः उनमें साथ दुर्व्यवहार होता है। चायद ही ऐसा कोई औद्योगिक संस्थान हो जहाँ पर व्यवहार जैसे हीन कार्य को स्थान न मिलता हो।

6 प्रतिकूल वातावरण में कार्य करना . भारतवर्ष में काफी बड़ी संख्या में स्त्रियों को कार्य पर लगाया जा रहा है, परंतु अधिकांश संस्थाओं में स्त्रियों को अत्यंत प्रतिकूल वातावरण में काम करना पड़ता है जिससे शरीर और स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

7 अनुपस्थिति व श्रम परिवर्तन . महिलाओं में पारिवारिक उत्तरदायित्व बीमारी व प्रसव आदि के कारण अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की दरें पुरुषों की अपेक्षा ऊँची होती हैं। विवाह के बाद सदन्यास कार्य छोड़कर गृह ससुराल चली जाती हैं अथवा अन्य किसी स्थान पर कार्य करने लगती हैं। पारिवारिक कलह आदि के कारण उनकी अनुपस्थिति की दर भी अधिक होती है।

महिला-श्रमिकों की सुरक्षा के राजकीय प्रयास

भारत में महिला श्रमिकों के हित के लिए कई अधिनियम बनाए गए हैं। विभिन्न अधिनियमों में किए गए प्रावधान संक्षेप में निम्नलिखित हैं।

1. कार्य के घंटे : भारताना अधिनियम 1948, धान अधिनियम सन् 1952

और वागान श्रम अधिनियम सन् 1957 के अनुसार महिला श्रमिकों को मध्या के 7 बजे से प्रायःकाल 6 बजे तक के लिए काम पर नहीं लगाया जा सकता। कारखानों में अधिकतम काम की सीमा 4७ घंटे प्रति सप्ताह और बागानों में 55 घंटे प्रति सप्ताह रखी गई है। इसके अनिश्चित 5 घंटे लगातार काम करने के बाद आधे घंटे के विश्राम की भी व्यवस्था है। स्त्रियों के अंदर जमीन के नीचे स्त्रियां काम नहीं कर सकती।

2 स्वास्थ्य और सुरक्षा बोझ उठाने के लिए देश के लगभग सभी राज्यों में इस प्रकार की सीमा निर्धारित कर दी गई है—प्रीड स्त्रियों के लिए 65 पौंड, वयस्क स्त्रियों के लिए 45 पौंड तथा बालिकाओं के लिए 30 पौंड।

3 मातृत्व लाभ : भारत के विभिन्न राज्यों ने अपने उद्योग में काम करने वाली महिला श्रमिकों को गर्भ धारण के समय अनेक सुविधाएं प्रदान करने के लिए अधिनियम बनाये हैं जिनका विस्तृत उल्लेख हम सामाजिक सुरक्षा नामक अध्याय में कर चुके हैं।

4 महिलाओं की मजदूरी पुरुषों के समान : एक महत्वपूर्ण कार्य यह किया गया कि कानून बनाकर 11 फरवरी, 1976 से पुरुष तथा महिलाओं की मजदूरी बराबर कर दी गई है। मजदूरी की दृष्टि से पुरुषों और महिलाओं में भेद नहीं किया जा सकता। परंतु इस अधिनियम में एक भागका यह है कि महिलाओं की काम मिलने में और कठिनाई है। जायेगी क्योंकि उनको विशेष सुविधाएं देनी होती हैं और उनकी उत्पादकता पुरुषों से कम होती है अतः उद्योगों में महिलाओं की अपेक्षा की जा सकती है।

5 स्नानादि की पृथक् व्यवस्था कारखाना, खानों और बागानों आदि उद्योगों में यह प्रावधान है कि स्त्रियों के लिए शांखालय, स्नानघर, विश्रामघर आदि की जलग व्यवस्था होनी चाहिए।

6 श्रम कल्याण राज्य सरकारों ने बड़े-बड़े औद्योगिक नगरों में माता एवं शिशु कल्याण केंद्र खोले हैं जहां महिलाओं की चिकित्सा, मनोरंजन और प्रशिक्षण आदि की व्यवस्था है। उद्योगों में भी महिलाओं के लिए कल्याण-काय किया गया है।

7 उत्तरे का काम करना कारखाना अधिनियम सन् 1948 के अनुसार महिला श्रमिकों को जालिम वाले कार्यों पर नहीं लगाया जा सकता। इसी प्रकार खानों में भी ऐसे कार्यों के लिए उनकी सेवाओं का उपयोग नहीं किया जा सकता जिससे उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं जीवन पर बुरा प्रभाव पड़े।

8 शिशुगृह की व्यवस्था : कारखाना अधिनियम 1948 के अनुसार जहां 50 या अधिक महिलाएं कार्य करती हैं वहां शिशुगृह होना आवश्यक है। खानों में भी शिशुगृह होना आवश्यक है।

सुरक्षा व दंड श्रम अधिनियमों के अंतर्गत यह भी व्यवस्था की गई है कि किसी भी स्त्री श्रमिक को प्रसव काल के समय नौकरी से निकाला नहीं जा सकता। प्रसव काल के समय दी गई छुट्टी की अवधि में काम लेना दंडनीय अपराध है।

महिला श्रमिक व श्रम-संघ

भारत में स्त्रियों में श्रम संघ का अधिक विकास नहीं हुआ है। इसके दो परिणाम हुए, प्रथम तो श्रमिक संघ अधिक क्षतिशाली नहीं होता और द्वितीय महिलाओं की विशेष समस्याओं को भी कम कर दिया जाता है। महिलाओं की इस व्यवस्था का मुख्य कारण पारिवारिक उत्तरदायित्व है। महिला श्रमिकों के पास इतना समय नहीं होता कि वे मजदूरी और गृहकार्य का संवाहन भी करें और सामाजिक कार्यों में भी भाग लें। भारतीय महिलाओं की परंपरागत शिक्षा भी एक कारण है इसके अतिरिक्त जब पुरुष श्रमिकों में श्रम संघ संगठन सफल नहीं हो सका है तो स्त्री श्रमिकों में क्या सफल हो सकेगा? लेकिन इसका अर्थ यह भी नहीं है कि स्त्री श्रमिकों में श्रम-संघ के प्रति कोई रुचि नहीं है। स्वतंत्रता के उपरांत महिला श्रम संघ आंदोलन में कुछ वृद्धि हुई है। अन्य उद्योगों की अपेक्षा बागान उद्योगों में स्त्रियों की संख्या अधिक है। बागानों में कुल श्रम संख्या में महिलाओं का अनुपात यद्यपि 45% है किंतु स्त्री श्रमिकों की संख्या कुल श्रम संघ सदस्यता में केवल 15% है। खाद्य तंबाकू, सूती वस्त्र व एक सीमा तक धानो में महिलाओं की श्रमिक संघों में सदस्यता बढ़ रही है।

महिला श्रमिकों की स्थिति में सुधार हेतु अन्य सुझाव

(i) महिलाओं की प्राथमिकता। कुछ उद्योगों में महिलाओं को ही प्राथमिकता दी जाय जैसे प्रारम्भिक पाठशालाएं, टेलीफोन एवं तार विभाग, अस्पतालों में नर्स एवं परिवारिकारण, हल्के कुटीर उद्योग आदि।

(ii) सरकारी कार्यालयों में सुरक्षित स्थान। सरकारी कार्यालयों में महिलाओं के लिए सुरक्षित स्थान होने चाहिए। यहां तक कि रेलवे, पोस्ट आफिस, प्रशासनिक सेवाओं में भी उनके लिए स्थान सुरक्षित होने चाहिए।

(iii) कुछ विशेष उद्योगों में सुरक्षित संस्था। कुछ उद्योगों में महिला श्रमिकों को एक सुरक्षित संस्था होनी चाहिए। फैंट्री खदान बैंक, बीमा, बागान इत्यादि में एक निश्चित संस्था या प्रतिष्ठान में महिला श्रमिक होनी ही चाहिए। ऐसा इसलिए जरूरी है कि पुरुष श्रमिकों से स्पर्धा होने पर महिलाओं को हानि उठानी ही पड़ेगी और उनको बेकारी का सामना करना पड़ेगा।

(iv) प्रसूति काल में सुरक्षा। प्रसूति काल के समय महिलाओं की सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए। उनकी कार्य से हटाना एक दृष्टिकोण अपराध घोषित होना चाहिए। उनके निरीक्षण के लिए विशेष व्यवस्था की जाय। उनके लिए जो वैधानिक सुविधाएं हैं उनका निरीक्षण किया जाना चाहिए।

(v) कल्याण गृह की व्यवस्था। प्रत्येक संस्थान में शिशु गृह, शिशु कल्याण गृह, महिला कल्याण गृह, आदि की व्यवस्था होनी चाहिए। यदि उद्योगों में इतनी क्षमता नहीं है तो सरकारी अनुदान दिया जाए। एक स्थान के कई उद्योगों को मिटाकर भी इस प्रकार की सुविधाओं की व्यवस्था की जा सकती है।

(vi) आवास की पर्याप्त व्यवस्था महिलाओं श्रमिकों के लिए आवास की पर्याप्त व्यवस्था होनी चाहिए तभी स्थायी श्रमदायित्व का विकास हो सकता है। इसके अभाव में महिला श्रमिकों का नैतिक पतन होता रहेगा जो न केवल उद्योग के लिए बल्कि सम्पूर्ण समाज के लिए विपत्ति का काम करेगा।

(vii) परिवार नियोजन का प्रचार महिला श्रमिकों में परिवार नियोजन का प्रचार करने के लिए जिन महिलाओं को मातृत्व कालीन लाभ न दिया गया हो तो उन्हें विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए।

निष्कर्ष के रूप में हम कह सकते हैं कि भारतवर्ष के भावी औद्योगिक विकास में स्त्रियों के महत्त्व को हमें भूल नहीं जाना चाहिए। औद्योगिक विकास की जो भी नीति बनाई जाए उसमें महिलाओं का स्थान स्पष्ट रूप से निश्चित किया जाना चाहिए। जैसा कि गिरि ने कहा है कि यह प्राचीन धारणा है कि महिलाओं को केवल स्वस्थ और घर की देखभाल करनी चाहिए यह धीरे धीरे समाप्त हो रही है और आज देश की जनशक्ति का अनुमान लगाने में महिलाओं की सेवाओं पर बराबरी से ध्यान दिया जाता है। संयुक्त राष्ट्र सत्र द्वारा 1975 वर्ष 'अंतर्राष्ट्रीय महिला वर्ष' घोषित किया जाना, भारत सरकार द्वारा नियुक्त Committee on Status of Women की रिपोर्ट तथा जून 1975 में मैक्सिको में अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन का होना इस सबंध में महत्वपूर्ण है।

परीक्षा प्रश्न

1. भारत में किन उद्योगों में बाल श्रम का अधिक उपयोग किया जाता है? आपकी सम्मति में बाल-श्रम के संरक्षण के लिए क्या अतिरिक्त व्यवस्था करनी चाहिए?
2. भारत के नियमित तथा अनियमित उद्योगों में बाल तथा महिला श्रम के रोज गार से संबंधित विशिष्ट समस्याएँ क्या हैं? आप उनका निवारण किस प्रकार करेंगे?
3. "बचपन में काम रना सामाजिक अच्छाई है एवं यह राष्ट्रीय हित में भी है परंतु साथ साथ बाल श्रम एक सामाजिक बुराई व राष्ट्रीय अपभ्यय भी है। भारतीय उदाहरणों द्वारा इस कथन को समझाइये।
4. भारतीय उद्योगों में महिला श्रमिकों की विशिष्ट समस्याओं की विवेचना कीजिए। उन समस्याओं के निवारणार्थ क्या कदम उठाये गये हैं।
5. "उद्योगों में महिलाओं की नियुक्ति पर पूर्ण वैधानिक नियंत्रण होना चाहिए।" नीति एवं अर्थ व सामाजिक दृष्टिकोण से इस कथन की आलोचनात्मक विवेचना कीजिए।

- 6 भारत की वर्तमान सामाजिक व आर्थिक दशाओं के सदर्स में, महिला-श्रम के बेरोजगारी की भावी सम्भावनाओं पर आलोचनात्मक टिप्पणी लिखिए ।
- 7 भारत के उन बड़े स्तर के उद्योगों के नाम बताइये जिनमें बड़ी सख्या में स्त्री श्रमिकों को लगाया जाता है । उन वैधानिक सीमाओं का भी वर्णन कीजिए जो उनके रोजगार को नियन्त्रित करते हैं । क्या वे उनको पर्याप्त सुरक्षण प्रदान करते हैं ?

अध्याय 22

बोनस की समस्या

(The Bonus Issue)

बोनस की धारणा शब्दकोश में बोनस शब्द का उपयोग कई अर्थों में किया गया है, जैसे—(अ) श्रमिकों को उनकी मजदूरी के अतिरिक्त अनुग्रह राशि (Gratuity) का दिया जाना, (ब) भत्ते के लिए कुछ-दिया जाना, (स) किसी कंपनी के अश-धारियों को विशेष अतिरिक्त राशि दिया जाना, (द) बीमा पालिसी लेने वालों को लाभ का बटवारा आदि।

सर्वप्रथम धारणा के अनुसार बोनस मालिक द्वारा की गई अनुग्रहपूर्ण अदायगी है। इस धारणा को अर्थशास्त्रियों द्वारा स्वीकार नहीं किया गया है। इसी प्रकार औद्योगिक न्यायालयों के अधिकरणों द्वारा दिये गये निर्णयों के अनुसार भी बोनस को अनुग्रह-पूर्वक की गई अदायगी नहीं माना गया है। इसको श्रमिक अपने अधिकार के रूप में माग सकते हैं।

आधुनिक समय में बोनस को श्रमिकों की स्थगित मजदूरी माना गया है जिसकी वे अपने मालिकों से अधिकारपूर्वक माग कर सकते हैं। उनके इस अधिकार को न्यायालयों द्वारा वैधानिक मान्यता प्रदान की गई है। इसे सामाजिक न्याय पर आधारित श्रमिकों का अधिकार माना गया है। इस दृष्टिकोण से श्रमिकों को बोनस का भुगतान मालिकों की इच्छा पर आधारित नहीं है। उद्योग का लाभ, श्रम तथा पूँजी के समुक्त प्रयासों का फल है। अतः पूँजी को जिस प्रकार उद्योग के लाभ में हिस्सा लेने का अधिकार है उसी प्रकार श्रम को भी उद्योग के लाभ को प्राप्त करने का पूरा अधिकार है।

उपर्युक्त विवेचन से स्पष्ट है कि बोनस श्रमिकों का अधिकार है जो मानून तथा सामाजिक न्याय द्वारा समर्पित है।

विकास . यद्यपि भारत में यूरोपीय सेवायोजक औद्योगिक श्रमिकों को अक्सर त्योहार आदि पर भेंट या बक्षीयों के रूप में कुछ अनुग्रह रकम भुगतान दिया करते थे लेकिन नियमित रूप से बोनस की प्रथा का प्रारंभ प्रथम विश्वयुद्ध के दौरान हुआ जबकि अनेक उद्योगों ने खुशहाली या तेजी का अनुभव किया। जुलाई, 1917 में बर्नई और अहमदाबाद के मिल मालिकों ने अपने श्रमिकों को युद्ध बोनस देना मंजूर किया। किंतु युद्धान्तर काल में जब तेजी समाप्त हुई तो मिल मालिकों ने बोनस का भुगतान भी बंद कर दिया। फलतः एक महत्वपूर्ण औद्योगिक विवाद खड़ा हुआ और 1924 में एक

बोनस विवाद समिति की नियुक्ति की गई। समिति ने बोनस मुग्तान को श्रमिकों का कानूनी अधिकार स्वीकार नहीं किया किन्तु समिति ने यह स्वीकार किया कि चूँकि श्रमिक बोनस को एक स्थगित मजदूरी मानते थे इसलिए समानता के सिद्धान्त पर विचार किया जा सकता था। इस प्रकार बोनस को काफी समय तक श्रमिकों को न्याय एवं समानता के सिद्धान्त पर उन्हें किये गए एक अनुग्रह उदात्तगो भुगतान के रूप में दिया गया।

दूसरे विश्वयुद्ध के दौरान युद्धकालीन बोनस का अर्थ ऐसा भुगतान समझा जान लगा जो कि युद्ध के दौरान कमजोरे अतिरिक्त मुनाफे में से मजदूरों को दिया जाता था। न्यायालयों का कहना था कि श्रम और जी के सहयोग से ही लाभ प्राप्त हुए हैं इसलिए श्रमिकों को अधिकार है कि वे अतिरिक्त लाभ में हिस्सा बंटाने की मांग कर। तब तक भी बोनस का दावा एक कानूनी अधिकार नहीं था। केवल उसे मजदूरों को सन्तुष्ट रखने की दृष्टि से न्याय तर्क और सदभावना के सिद्धान्तों के आधार पर स्वीकार किया गया था। यह स्थिति तब तक चलती रही जब तक इस प्रश्न पर बरवाई उच्च न्यायालय ने यह मुद्दा नहीं दे दिया कि बोनस की मांग श्रमिकों का अधिकार माना जाना चाहिए।

बोनस विवाद समिति बरवाई के मूली रूपका मिल कामगारों की वष 1920 1921 तथा 1922 के लिए 1921 1912 तथा 1923 में भी बोनस दिया गया था। 1923 के लिए बोनस न देने के विरोध में जनवरी, 1924 में एक-शाम हड़ताल हुई थी। इसके फलस्वरूप बरवाई उच्च न्यायालय के तत्कालीन मुख्यन्यायाधीश की अध्यक्षता में एक बोनस विवाद समिति स्थापित की गई थी। मिल मजदूरों को पांच वर्षों तक जो बोनस दिया गया था उसकी प्रवृत्ति और आधार की जांच करने के बाद समिति ने यह घोषित किया कि मिल मजदूरों का वापिक बोनस के भुगतान का कोई ऐसा कानूनी दावा नहीं बनता जिस में शालत में सही ठहराया जा सके।

1921 में अहमदाबाद में भी उद्योग के सामने ऐसी ही समस्या उठ खड़ी हुई। बोनस की विलम्बित शर्तों पर विवाद हो गया था। स्वर्णमि प० भवनमोहन मालवीय जी की अध्यक्षता में ही इस समस्या का हल निकला था।

द्वितीय विश्वयुद्ध के दौरान समस्त उद्योगों की अनिवार्य सेवाएं अध्यादेश के तहत से आया गया था। अमाभा में युद्धकालीन परिस्थितियों के कारण कुछ कंपनियों ने बहुत अधिक मुनाफा कमाया और औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों ने खुद इस बात को अच्छा समझा कि मजदूरों का खुश तथा सन्तुष्ट रखा जाए।

श्रमिक अधिकार बोनस के बारे में पहल समझा जाता था कि यह मालिक द्वारा अपने दमचारी को अपनी मर्जी से दी जाने वाली भेंट है किन्तु बरवाई उच्च न्यायालय के इंडियन ह्यूम पाइप कंपनी बनाम ई० एम० मन्धुही के मामले में निर्णय से श्रमिकों द्वारा बोनस की मांग के अधिकार के रूप में स्वीकार की गई और यह स्वीकार किया गया कि उद्योग में लगे हुए श्रमिकों एवं उनकी पत्नी को न ही योगदान लाभ में होगा है इस लिए दोनों को लाभ में हिस्सा प्राप्त करने का अधिकार है। जहाँ तक श्रमिकों का संबंध

है ऐसा ठीक हिस्सा निर्वाह मजदूरी-स्तर पर ही आधारित होना चाहिए। इसके अलावा यह भी स्वीकार किया गया कि यदि निर्वाह मजदूरी-स्तर पूरी तरह से मिल भी जाए तो भी श्रमिक उचित रूप से बोनस का दावा इस बात से कर सकते हैं कि किसी उद्योग को मिलने वाला लाभ श्रम एवं पूँजी दोनों के योगदान का फल है।

अप्रैल, 1948 में आयोजित इंडियन लेबर कान्फेंस ने लाभ बांटने के विषय पर विचार-विमर्श करते हुए कहा था कि यह मामला इस प्रकार का है कि इस पर विशेषज्ञों द्वारा विचार किया जाना चाहिए। मई 1948 में भारत सरकार ने लाभ बांटने के प्रश्न पर विचार करने के लिए एक समिति गठित की। इस समिति ने सुझाव दिया कि कुछ मुख्यस्थित उद्योगों में लाभ बांटने की बात प्रायोगिक तौर पर लागू की जा सकती है। ये उद्योग हैं 1 सूती वस्त्र, 2 जूट 3 इस्पात, 4 सीमेंट, 5 टायर, 6 सिगरेट।

प्रायोगिक तौर पर लाभ बांटने का सुझाव देने के पीछे औद्योगिक शांति बनाए रखने की भावना ही काम कर रही थी।

केंद्रीय परामर्शदात्री परिषद ने उक्त समिति की रिपोर्ट पर विचार किया किंतु कोई समझौता नहीं हो सका। व्यवहार रूप में लाभ के बंटवारे की प्रक्रिया समय समय पर औद्योगिक अदालतों तथा न्यायाधिकरणों द्वारा बोनस अशायगी के निर्णय देने के रूप में चलती रही, लेकिन इसके लिए कोई समरूप या स्पष्ट आधार उभरकर सामने नहीं आ सका, क्योंकि समिति का विचार था कि बोनस के भुगतान के संबंध में कोई आदर्श नियत करना बहुत कठिन होगा। कारण यह है कि उद्योग द्वारा कमाया गया लाभ श्रमिकों के अलावा दूसरी बहुत-सी बातों पर निर्भर करता है। फिर भी समिति ने सिफारिश की कि श्रमिकों का हिस्सा मूल्य ह्रास सुरक्षित कोष एवं बमाई गई पूँजी पर उचित लाभ निकालने के बाद अतिरिक्त लाभों का 50% होता चाहिए। चूंकि मिलने वाले अतिरिक्त लाभ की मात्रा में भिन्नता होने के कारण बोनस संबंधी विवादों में काफी मतभेद पाया जाता है। उद्योगों के अतिरिक्त लाभ की मात्रा को निर्धारित करने के लिए कुछ निर्देशक सिद्धांत 1950 में बंबई वस्त्र उद्योग के एक विवाद के फैसले में लेबर प्रीजिडेंट ट्रिब्यूनल के द्वारा निश्चित किए गए थे जिसे बोनस निर्धारण का L A T फार्मूला कहते हैं।

सारे देश में L A T फार्मूला ही बोनस का फैसला देने में मान्य रहा, किंतु समय-समय पर इसमें संशोधन की मांग की जाती रही। 1959 में यह मामला एसोसिएटेड सीमेंट कंपनी की एक अपील के संबंध में सुप्रीम कोर्ट के सामने आया जिसने बढ़ते हुए असंतोष को रोकने के उद्देश्य से बोनस के सारे मामले पर विचार करने के लिए एक आयोग की नियुक्ति की सिफारिश की।

बोनस आयोग 1960 में स्थायी श्रम समिति के 18वें अधिवेशन में यह निश्चय किया गया कि एक बोनस आयोग की नियुक्ति की जाय। इसकी सिफारिशों के आधार पर 6 दिसंबर, 1961 को त्रिपक्षीय आयोग श्री एम० आर० मेहर की अध्यक्षता में नियुक्त किया गया।

सार्वजनिक क्षेत्र को भी इस आयोग के विचार क्षेत्र में शामिल करने की मांग जोर-शोर से उठाई गई थी, लेकिन फर्मला यह हुआ कि सार्वजनिक क्षेत्र में उन्हीं संस्थानों को आयोग के विचार क्षेत्र में रखा जाना चाहिए जो विभागीय तौर पर नहीं चलाए जाते हैं, और जो निजी-क्षेत्र के अपने जैसे प्रतिष्ठानों से स्पर्धा करते हैं।

सरकार को बोनस आयोग की रिपोर्ट 21 जनवरी, 1964 को मिली। रिपोर्ट सर्वममत्त नहीं थी। आयोग की सिफारिशों पर सरकार के निर्णय 2 सितंबर 1964 को घोषित किए गए।

बोनस संबंधी विधेयक : सरकार द्वारा स्वीकृत बोनस आयोग की सिफारिशों को व्यवहारिक रूप देने के लिए प्रस्तावित विधेयक के मसौदे पर स्थायी श्रम समिति ने अपनी दिसंबर, 1964 तथा मार्च, 1965 की बैठकों में विचार-विमर्श किया। सरकार ने जिस विधेयक को अंतिम रूप दिया उसमें विभिन्न पक्षों द्वारा दिए गए सुझावों का भी ध्यान रखा गया था। इसे 29 मई, 1965 को 'बोनस भुगतान अध्यादेश 1965' के नाम से जारी किया गया। 25 सितंबर, 1965 को बोनस भुगतान अधिनियम 1965 ने इस अध्यादेश का स्थान ले लिया।

29 मई, 1965 को बोनस अध्यादेश जारी होने के तुरंत बाद ही सर्वोच्च न्यायालय में और विभिन्न उच्च न्यायालयों में इस विधेयक के महत्वपूर्ण प्रावधानों की वैधता को चुनौती देते हुए याचिकाएं दायर की गईं।

सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर सबूद्ध पक्षों द्वारा विचार किया गया लेकिन फिर भी विभिन्न पक्षों के बीच कोई समझौता नहीं हो सका।

बोनस भुगतान अधिनियम 1965

अधिनियम का क्षेत्र यह अधिनियम बंगू तथा काश्मीर को छोड़कर समस्त भारत में लागू होता है। यह उन प्रत्येक औद्योगिक संस्थानों में लागू होता है जिनमें किसी लेखा वर्ष के अंतर्गत 20 या इससे अधिक कर्मचारियों की नियुक्ति हुई है। किसी निगम के सदस्य में लेखा वर्ष का अभिप्राय वर्ष की उस समाप्ति से है जब छानों को बंद कर नये खान खोले जाते हैं। इसी प्रकार किसी कंपनी के सदस्य में लेखा वर्ष का अभिप्राय वर्ष की उस समाप्ति से है जब कंपनी के लाभ-हानि के हिसाब को कम्पनी की सामान्य मीटिंग के समक्ष प्रस्तुत किया जाता है। तबका अन्य स्थितियों में लेखा वर्ष का अभिप्राय पहली जर्नल में आरंभ होने वाले वर्ष में है। यह अधिनियम निम्न-लिखित वर्ग के कर्मचारियों पर लागू नहीं होता—

1. बीमा अथवा भारतीय बीमा निगम के कर्मचारियों, 2. डाक कर्मचारी अधिनियम 1948 के अंतर्गत पञ्जीकृत कर्मचारी, 3. केन्द्र तथा राज्य सरकारों द्वारा किसी संस्थान में नियुक्त कर्मचारी, 4. भारतीय रेडक्रास सोसाइटी द्वारा नियुक्त कर्मचारी, 5. विरसविद्यालय तथा शिक्षा संस्थाओं द्वारा नियुक्त कर्मचारी, 6. रिजर्व बैंक तथा औद्योगिक वित्त निगम द्वारा नियुक्त कर्मचारी आदि।

बोनस का भुगतान : अधिनियम के अनुसार प्रत्येक मालिक अपने कर्मचारियों

को न्यूनतम बोनस के भुगतान के लिए उत्तरदायी है जिन्होंने लेखा वर्ष के अतर्गत कार्य दिया है। न्यूनतम वार्षिक बोनस मजदूरी तथा महगाई भत्ते के 8 33% से या 40 रुपये जो भी अधिक है होना चाहिए तथा अधिकतम बोनस 20% होना चाहिए। भारतीय फर्मों के लाभ की 60% राशि तथा विदेशी फर्मों को 67% राशि बोनस के लिए दी जानी चाहिए।

बोनस प्राप्ति के लिए योग्यता ऐसा कोई भी कर्मचारी अपने मासिक से बोनस प्राप्त करनेका अधिकारी है जो लेखा वर्ष के अतर्गत कम से कम 30 दिन कार्य कर चुका है और जिसे 1600 रुपये माह मजदूरी या वेतन मिलता हो। लेकिन यदि उसकी सेवाओं को जलमाजी, उत्तेजक व्यवहार, धोखा अथवा गबन के अपराध में समाप्त कर दिया गया है तो उसे किसी प्रकार बोनस पाने का अधिकार न होगा।

बोनस से कटौती - अधिनियम के अनुसार यदि कर्मचारी ने लेखा वर्ष के अतर्गत पूरा कार्य नहीं किया है तो उसी अनुपात में उनके बोनस से कटौती की जा सकती है, लेकिन यदि कर्मचारी किसी समझौते, सवेतन अवकाश या मातृत्व अवकाश में है, तो उन दिनों को अनुपस्थिति के दिनों में न जोड़ा जाएगा। इसके अतिरिक्त यदि कर्मचारी को पूजा बोनस या किसी अन्य प्रकार का प्रथम बोनस दिया गया है तो उसकी कटौती की जा सकती है। बोनस का भुगतान नगद में किया जाना चाहिए। यदि किसी कर्मचारी को भुगतान नहीं दिया गया है तो वह इस संबंध में सरकार को आवेदन-पत्र दे सकता है।

दंड अधिनियम के अतर्गत यह भी व्यवस्था की गई है कि यदि कोई अधिनियम का उल्लंघन करता है तो उसे छह माह की सजा और एक हजार रुपये जुर्माना अथवा दोनों दंड दिये जा सकते हैं। बोनस संबंधी किसी भी मामले की सुनवाई केवल प्रेसी-डेंसी मजिस्ट्रेट अथवा प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट के न्यायालय से छोटे न्यायालय में नहीं हो सकती है।

बोनस अधिनियम संशोधन 1969 मैटल वास्तु कम्पनी और उसके कर्मचारियों के बीच बोनस विवाद पर सर्वोच्च न्यायालय ने जो फैसला दिया-उससे श्रमिक और दुखी हो गए। वे सर्वोच्च न्यायालय द्वारा धारा 34(2) रद्द कर देने से भी दुखी थे, क्योंकि इन दोनों निष्पत्तियों का उन्हें मिलन वाली बोनस राशि पर दुष्प्रभाव पड़ा था। इसलिए 10 जनवरी, 1969 को एक अध्यादेश जारी करके अधिनियम की धारा 5 में संशोधन कर दिया गया। वाद में एक कानून ने इस अध्यादेश का स्थान ले लिया।

बोनस पुनरीक्षण समिति बोनस भुगतान अधिनियम में संशोधन करने के लिए 19 अगस्त 1966 को श्री चित्तबसु द्वारा राज्यसभा में बोनस भुगतान (संशोधन) विधेयक 1966 के नाम से एक विधेयक प्रस्तुत किया गया। उस समय सरकार ने यह आश्वासन दिया कि सरकार उचित समय पर स्वयं उचित विधेयक पेश करेगी ताकि 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम को व्यापारिक स्पर्धा न करने वाली सार्वजनिक कम्पनियों पर लागू किया जा सके जो वर्तमान में अधिनियम की धारा 20 के अधीन इसमें अछूती रह गई हैं। उक्त विधेयक को राज्यसभा ने 26 मार्च, 1971 को अस्वीकृत

कर दिया। बहस के दौरान श्रममंत्री ने यह आश्वासन दिया कि सरकार भतीत के अनुभवों को देखते हुए कानूनी बोनस भुगतान की पूरी योजना का पुनरीक्षण करेगी।

इस आश्वासन के अनुरूप 28 अप्रैल, 1972 को एक समिति गठित की गई, जिसे 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम के पुनरीक्षण की जिम्मेदारी सौंपी गई।

बोनस पुनरीक्षण समिति ने 13 सितंबर, 1972 को अपनी अंतरिम रिपोर्ट प्रस्तुत कर दी। समिति की अंतरिम रिपोर्ट पर गंभीरतापूर्वक विचार कर निम्नलिखित निर्णय लिए गए—

1 बोनस अधिनियम के तहत आने वाले श्रमिकों को मिलने वाले न्यूनतम कानूनी बोनस को 4 प्रतिशत से बढ़ाकर लेखा वर्ष 1971-72 के लिए 8.33 प्रतिशत कर दिया जाय।

2 बोनस भुगतान अधिनियम के तहत आने वाले नगस्त व्यक्तियों को 8.33 प्रतिशत तक पूरा नगद भुगतान किया जाय। यदि दिए जाने वाले बोनस की राशि 8.33 प्रतिशत से अधिक हो तो देश की वर्तमान आर्थिक स्थिति को ध्यान में रखते हुए इसे कर्मचारियों के भविष्यनिधि सन्ने में जमा कर दिया जाए।

3 उपर्युक्त व्यवस्थाओं को गैर प्रतियोगी सार्वजनिक क्षेत्र प्रतिष्ठानों पर भी लागू किया जाय।

1965 के बोनस भुगतान अधिनियम में सितंबर, 1973 में फिर संशोधन किया गया और यह व्यवस्था कर दी गई कि श्रमिकों को बोनस की सम्पूर्ण राशि नगद दी जाएगी।

बोनस संबंधी अध्यादेश

3 सितम्बर 1977 को जनता सरकार ने बोनस के पुराने अधिनियम में एक अध्यादेश द्वारा फिर से संशोधन कर दिया। इस अध्यादेश के द्वारा फिर से 8.33% बोनस को देने का आदेश दिया गया। अध्यादेश के प्रधान प्रावधान इस प्रकार थे—

(i) आपातकाल में 8.33% न्यूनतम बोनस समाप्त कर दिया गया था, वह फिर से दिया जाना चाहिए।

(ii) उद्योगों को चाहे लाभ हो अथवा हानि, बोनस देना अनिवार्य होगा परंतु सरकार को यह अधिकार होगा कि वह असमर्थ उद्योगों की रक्षा के लिए इस आदेश से छूट दे सकती है।

(iii) बोनस की राशि 1976 के हिसाब वाले वर्ष के लिए देय होगी।

(iv) बोनस की अधिकतम राशि 20% हो सकती है जैसा कि पुराने अधिनियम में प्रावधान था।

(v) बोनस के लिए बैंक तथा औद्योगिक पुनर्स्थापना निगम को सम्मिलित कर लिया गया है।

(vi) यदि कोई उद्योग किसी अन्य व्यवस्था के अनिवार्य बोनस देना चाहता है तो ऐसा सरकार की अनुमति लेकर कर सकता है।

बोनस संबंधी 1979 का अध्यादेश

30 अगस्त, 1979 को राष्ट्रपति नीलम सजीवा रेड्डी ने एक बोनस के विषय में एक नवीन अध्यादेश जारी किया जिसके अनुसार न्यूनतम बोनस की दर 8.33% और अधिकतम 20% होगी। इस सबंध में सरकार स्थायी कानून बनाने का विचार कर रही है।

बोनस भुगतान संशोधन पर अध्यादेश 1980

बोनस भुगतान (संशोधन) अध्यादेश 1980 (1980 का दसवा) का स्थान बोनस भुगतान (द्वितीय संशोधन) अधिनियम 1980 ने ले लिया है। यह संशोधित अधिनियम उन सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों जिन्हें निजी उद्यमों से प्रतियोगिता करनी पड़ती है, को छोड़कर अन्य पर लागू नहीं होता। यह उन संस्थाओं पर भी लागू नहीं होता जो लाभ के लिए नहीं जैसे रिजर्व बैंक, जीवन बीमा निगम, और विभागों द्वारा चालित उद्यम, सभी बैंक इसके अन्तर्गत आते हैं। इस अधिनियम में कम से कम बोनस 8.33 प्रतिशत या 100 रुपये (जो भी अधिक हो) देने की व्यवस्था है। चाहे इसके लिए धन की व्यवस्था उपलब्ध है या नहीं। इस फार्मूले के अन्तर्गत कम-से-कम अधिक भुगतान अभी सम्भव है जबकि उपलब्ध धन में इसकी व्यवस्था हो और वह अधिकतम 20 प्रतिशत हो। बोनस का भुगतान कर्मचारियों व मालिक के बीच एक आपसी करार-नामे के अनुसार एक भिन्न फार्मूले द्वारा उत्पादन उत्पादकता की अधिकता से संबंधित होता है। भुगतान में अपनायी जाने वाली कोई भी अन्य पद्धति नियम विरुद्ध होगी।

परीक्षा-प्रश्न

- 1 भारत में बोनस की समस्या पर एक निबंध लिखिए।